

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti yaitu budaya organisasi dan *work life balance* dengan subjek penelitian karyawan generasi Z PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya yang berusia 18-28 tahun. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi Z PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya

PT. Hini Daiki Indonesia didirikan pada tanggal 8 September 1989 dan berlokasi di Jl. Raya Ciawi KM.13 Kp. Kebon Bencoy Desa Mekarwangi Kec. Cisayong Kab. Tasikmalaya Jawa Barat Indonesia. Perusahaan ini dibentuk berkat inisiatif dan kolaborasi antara Mr. Hirokazu Kanagawa asal Jepang dan R.Roni Rubiani dari Indonesia. Selain menjalankan bisnis di Indonesia, khususnya di Tasikmalaya, Mr. Hirokazu Kanagawa juga mengelola perusahaan lain di Jepang yang bernama Daiki CO., LTD.

Latar belakang perusahaan pembuat topi ini memperluas usahanya dengan membuat topi yang terbuat dari anyaman bahan pandan dan panama. Langkah ini didorong oleh pengalaman Mr. Hirokazu Kanagawa yang telah berkecimpung dalam pembuatan topi di Jepang selama kurang lebih 40 tahun. Ekspansi perusahaan Mr. Hirokazu Kanagawa ke Indonesia dilakukan karena negara ini kaya

akan sumber daya alam serta memiliki sejarah panjang dalam produksi tenun ikat dan kerajinan yang berkualitas tinggi. Proses pembuatan bahan dan anyaman pandan serta panama banyak dilakukan di Jawa, khususnya di Tasikmalaya Jawa Barat, meskipun sebagian besar pengrajin juga berada di Gombong Jawa Tengah.

Dengan memanfaatkan keahlian dalam anyaman dari Tasikmalaya dan didukung oleh tenaga kerja dari Gombong Jawa Tengah. PT. Hini Daiki Indonesia di Tasikmalaya berhasil mengembangkan usahanya di bidang pembuatan topi yang terbuat dari anyaman pandan dan panama. Berawal dari modal sebesar US\$ 307.000, perusahaan ini dimiliki oleh dua pemegang saham, yaitu Bapak Eko Tanuwijaya SH dengan 22.4% saham, dan pihak Jepang yang diwakili oleh Daiki Co., LTD. Dengan 77.6% saham. Selain pembuatan topi anyaman, PT. Hini Daiki Indonesia juga memproduksi berbagai produk lainnya seperti tas, sandal dan ikat pinggang. Topi tersebut merupakan topi khas tekstil yang diproduksi sesuai pesanan makloon yaitu dari Daiki Co, di Jepang. Sejalan ini, perkembangan PT. Hini Daiki Indonesia di Tasikmalaya semakin pesat, dengan kemampuan menyerap tenaga kerja dari berbagai daerah.

PT. Hini Daiki Indonesia terus berkembang menjadi perusahaan yang bergerak di bidang topi textile dan garment, dengan memproduksi berbagai topi seperti cap, hat, anyam, dan rajut untuk pasar ekspor maupun domestik.

Karakteristik Produk :

1. *Sports* : 70%
2. *Fashion* : 20%
3. *Other* : 10%

Buyer / Pemesan :

Tabel 3. 1 Buyer / Pemesan Produk PT. Hini Daiki

No.	Export (80%)	Lokal (20%)
1	Mizuno	Rebook
2	Zett	Fila
3	Japana	Diadorra
4	Shimano	Lotto
5	The Nort Face	Converse
6	Ellese	Specs
7	Montbell	Airwalk
8	Word & Other	3 Second & Green Light

Sumber : PT. Hini Daiki Tasikmalaya, 2024

3.1.2 Logo PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya



PT. Hini Daiki Indonesia

Sumber : PT. Hini Daiki Tasikmalaya, 2024

Gambar 3. 1 Logo PT. Hini Daiki

3.1.3 Visi Misi PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya

Visi

“Menjadi industry kreatif terdepan dan berkelanjutan untuk kesejahteraan bersama”

Misi

- Membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan tata kelola perusahaan yang baik.
- Membaca situasi pasar dengan mengikuti *trend* dalam rangka menstabilkan order.
- Memberikan pelayanan terbaik dalam rangka mendukung kegiatan usaha yang efektif dan efisien.
- Menjamin kualitas melalui improvisasi yang berkesinambungan.
- Menciptakan hubungan industrial dan sosial yang harmonis dan dinamis.
- Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan terkendali serta ramah lingkungan.

3.1.4 Struktur Organisasi PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya

1. Direktur Utama : Hirokazu Kanagawa
2. Wakil Direktur Utama : Yasunari Kanagawa
3. Direktur 1

(Bidang Planning, HRD, GA, HSE, Accounting & Finance, Audit Compliance) : Lina Ristialina

a. Manajer HRD & GA : Tuti Herawati

- Supervisor General Affair : Yenni Mulyani R
- Supervisor HSE : Indra Gunawan
- Supervisor Audit Compliance : Indra Gunawan

b. Manajer Accounting & Finance : Lilis Badriah

- Supervisor Accounting : Wiwin Winiarti
 - Supervisor Finance : Gina Meutia
 - c. Manajer Exim : Iman Rismanto
 - d. Manajer IT : Asep Suryana
4. Direktur 2
- (Bidang Purchasing, Inventory, Persiapan Produksi) : Pipin Zenal Aripin
- a. Manajer Inventory Control : Deni Hadian
 - Supervisor Purchasing
 - Supervisor Warehouse
 - b. Manajer Persiapan Produksi
 - c. Manajer Marketing
5. Direktur 3
- (Bidang R&D, PTP, QA, Prod Topi, Handycraf, Knitting) : Edi Ruhendi
- a. Reseach & Development : Agus Zenal Mustopa
 - Supervisor Sampling : Yayan Sopyan
 - b. Manajer Pengembangan Teknik Proses : Tatang Saefulloh
 - c. Manajer Quality Assurance : Tedi Kusworo
 - d. Manajer Produksi Topi : Dodi Sugianto
 - Supervisor PPC : Tata Nurani
 - Supervisor Embroidery : Mumu Abdul Mukti
 - Supervisor Finishing & Packaging : Harry Ahmad

- e. Manajer Technical & Maintenance : Deni Rudianto
 - Supervisor Techincal & Maintenance : Eli Sutarli
- f. Manajer Produksi Garment : Wawan Sutisna
 - Supervisor PPC : Delis Yuliana
- g. Supervisor Knitting : Ahmad Muhajir
- h. Supervisor Handycraft Planning : Rena Tarijani
 - Supervisor Handycraft Operasional

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi Z PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya adalah dengan menggunakan metode survei. Metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan kuesioner yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2019:57).

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68). Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), (Sugiyono, 2019:69). Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah “Budaya Organisasi” yang disimbolkan dengan huruf (X_1) dan “*Work Life Bance*” yang disimbolkan dengan huruf (X_2).

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel ouput, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2019:69). Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Kinerja Karyawan Generasi Z” yang disimbolkan dengan huruf (Y).

Untuk lebih jelasnya, tabel operasional variabel penelitian dapat disajikan dalam Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, kepercayaan dan kebiasaan yang dianut bersama oleh karyawan generasi Z di PT. Hini Daiki yang menjadi pedoman dalam bertindak, berinteraksi dan mengambil keputusan.	1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi kepada hasil 4. Berorientasi kepada manusia 5. Berorientasi kepada tim 6. Berorientasi kepada agresivitas 7. Stabilitas	- Keinginan memperbaharui cara kerja - Tindakan dalam mengambil risiko - Bekerja dengan teliti - Perhatian detail terhadap pekerjaan - Berorientasi pada hasil kerja - Pencapaian hasil kerja - Membangun hubungan baik - Berkolaborasi dengan tim - Saling menghargai anggota tim - Bekerja dengan cepat - Menyelesaikan tugas dengan hasil maksimal - Konsisten dalam bekerja - Bekerja sesuai dengan prosedur	ORDINAL
Work Life Balance (X2)	<i>Work life balance</i> adalah suatu kondisi dimana karyawan generasi Z PT Hini Daiki berusaha membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan dan	1. Keseimbangan waktu (<i>time balance</i>) 2. Keseimbangan keterlibatan (<i>involvement balance</i>)	- Bekerja sesuai jam kerja - Memiliki waktu di luar pekerjaan - Keterlibatan pekerjaan dan kehidupan pribadi - Tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi	ORDINAL

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	kehidupan pribadinya.	3. Keseimbangan kepuasan (<i>satisfaction balance</i>)	- Kepuasan berkontribusi diri sendiri - Kepuasan berkontribusi pekerjaan	
Kinerja Karyawan Generasi Z (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan generasi Z PT. Hini Daiki dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja	- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan - Keterampilan dalam pekerjaan	
		2. Kuantitas	- Melaksanakan tugas dengan cepat - Memenuhi target yang diberikan perusahaan	
		3. Ketepatan waktu	- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu - Menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu	O R D I N A L
		4. Efektivitas	- Penggunaan sumber daya efektif dan efisien	
		5. Kemandirian	- Menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab - Bekerja tanpa bantuan orang lain	

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2019:199). Kuesioner pada penelitian ini berhubungan dengan budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi Z yakni dengan cara memberikan beberapa pernyataan secara

terulis serta terstruktur kepada karyawan generasi Z PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.

3.2.3.1 Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek yang sedang diteliti. Cara yang digunakan untuk memperoleh data tersebut adalah dengan menggunakan kuesioner.

3.2.3.2 Populasi Sasaran

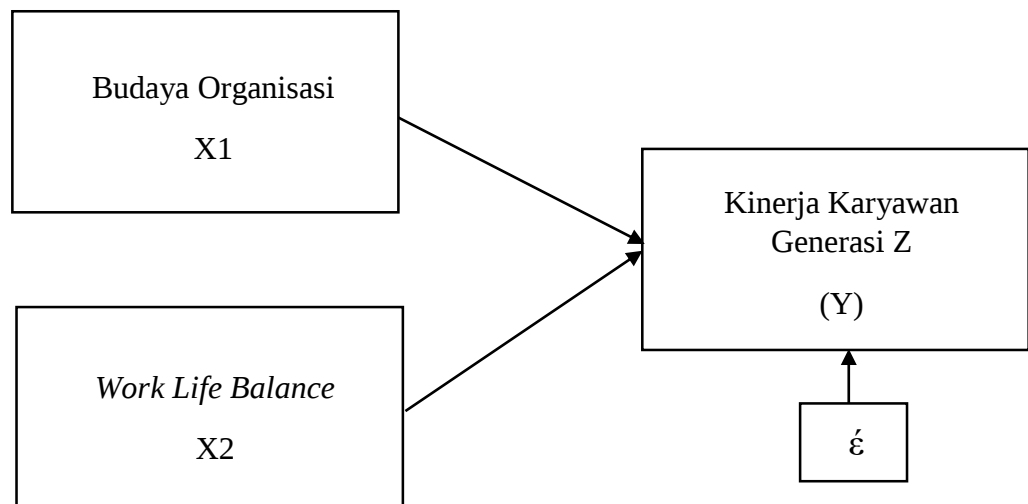
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan generasi Z PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya yang berjumlah 100 orang.

3.2.3.3 Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127). Dikarenakan populasi karyawan generasi Z di PT. Hini Daiki berjumlah 100 orang, maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampling jenuh juga sering disebut sebagai sensus karena metode pengambilan sampel di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian, sampel pada penelitian ini merupakan karyawan generasi Z PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya sebanyak 100 orang.

3.2.4 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi Z, maka dari itu disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 3. 2 Model Penelitian

Keterangan :

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : *Work Life Balance*

Y : Kinerja Karyawan Generasi Z

3.2.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis statistik untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi Z PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.

3.2.5.1 Uji Instrumen

Setelah data yang diperlukan diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen dapat mengukur apa yang akan diukur (Sugiyono, 2019:175). Uji validitas merupakan suatu instrumen yang bertujuan untuk mengukur data yang diperoleh benar-benar valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Proses uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan rumus *pearson product moment*. Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritis tabel korelasi pada derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Adapun valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat ditentukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $> r$ tabel, maka instrumen tersebut dapat dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $< r$ tabel, maka instrumen tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan yang dilakukan, uji validitas akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019:176). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang sama dan hasil

pengukuran itu reliabel. Dalam penelitian ini menggunakan uji realibilitas teknik *croncbanch alpha*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya sebagai berikut :

- a. Jika *croncbanch alpha* > 0.6 maka pertanyaan tersebut reliabel
- b. Jika *croncbanch alpha* $< 0,6$ maka pertanyaan tersebut tidak reliabel

Untuk mempermudah perhitungan yang dilakukan, uji realibilitas akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.

3.2.5.2 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019:206). Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data, seperti seberapa sering jawaban tertentu muncul dan rata-rata jawabannya. Hasil analisis ini mempermudah memahami pola jawaban responden, menyajikan data lebih jelas, dan menjadi dasar untuk menyusun rekomendasi berdasarkan hasil penelitian.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019:146). Untuk menentukan pembobotan jawaban dari responden, maka harus dilakukan menggunakan skala likert. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan

pendapat positif ataupun negatif. Penjelasan lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 3 Formasi Nilai, Notasi, & Predikat Setiap Jawaban Untuk Pertanyaan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3. 4 Formasi Nilai, Notasi, & Predikat Setiap Jawaban Untuk Pertanyaan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
2	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
4	Tidak Setuju	TS	Rendah
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut :

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana :

X = Jumlah presentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

3.2.5.3 Nilai Jenjang Interval

Nilai jenjang interval (NJI) adalah metode yang digunakan untuk menetapkan kriteria seperti sangat baik, baik, cukup, kurang, dan sangat kurang, pada suatu rentang interval. NJI berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai tingkat suatu variabel dalam penelitian, membantu membandingkan data, mengklasifikasikan hasil, serta memberikan gambaran objektif terhadap kondisi yang sedang dianalisis. Selain itu, NJI juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi aspek yang memerlukan perbaikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Data yang dikumpulkan menggunakan skala likert kemudian diberikan skor, yang diatur dalam tabel distribusi frekuensi untuk dianalisis lebih lanjut. Nilai numerik ini dianggap sebagai objek dan ditempatkan dalam interval melalui proses transformasi. Untuk melakukan analisis terhadap pertanyaan atau indikator, hitunglah frekuensi dari setiap pilihan jawaban yang tersedia, lalu diakumulasikan. Setelah setiap indikator memiliki total jumlahnya, langkah selanjutnya adalah membuat garis kontinum. Sebelum itu, peneliti terlebih dahulu menentukan jenjang interval dengan memakai rumus yang dikemukakan oleh (Sudjana, 2005:79) sebagai berikut :

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Adapun nilai tertinggi secara keseluruhan adalah :

$$(\text{jumlah sampel} \times \text{jumlah butir item} \times \text{option terkecil})$$

Dan nilai terendah secara keseluruhan adalah :

(jumlah sampel x jumlah butir item x option terbesar)

Berdasarkan skor yang didapatkan dan perhitungan menggunakan NJI, tingkatan dari setiap variabel yang diuji pada objek penelitian atau responden dapat ditentukan. Tingkatan ini mengindikasikan seberapa besar pengaruh variabel yang diteliti terhadap objek penelitian.

3.2.5.4 Metode Successive Interval (MSI)

Metode *successive interval* (MSI) merupakan metode yang digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Langkah-langkah metode *successive interval* yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2019:25) :

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dan angket yang disebar.
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah dibawah atas} - \text{daerah dibawah atas bawah}}$$

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu *trasnformed scalevalue* : $Y = SV + \text{minus}$.

3.2.5.5 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi tersebut layak atau tidak yang akan digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini, maka dilakukan uji asumsi sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data penelitian yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Silalahi, 2018:54). Data yang dianggap baik adalah data yang berdistribusi normal. Bentuk distribusi data tersebut yaitu data yang memusat ditengah seperti mean, mode, dan median yang berada ditengah. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram residual *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang dilakukan melalui program SPSS. Sehingga dasar pengambilan keputusan pengujian ini menggunakan statistik *non parametric* sebagai berikut :

- a. Nilai probabilitas $> 0,05$, dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.
- b. Nilai probabilitas $< 0,05$, dikatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal dan tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Silalahi, 2018:58). Model regresi harus terbebas dari gejala multikolinearitas, yang berarti

tidak ada korelasi kuat antar variabel independen. Hal ini dapat dideteksi dengan memeriksa nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

- a. Nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain yang berbeda (Silalahi, 2018:59). Dasar analisis untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak adalah sebagai berikut :

- a. Jika ditemukan pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ditemukan pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yaitu untuk menguji adanya korelasi antara anggota dari serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (dalam penelitian deretan waktu atau *time series*) atau ruang (seperti dalam data penelitian *cross-sectional*) (Silalahi, 2018:57). Untuk melakukan uji autokorelasi dapat menggunakan kriteria

pengujian *durbin-watson*. Namun ada beberapa ketentuan yang harus diketahui yaitu :

- a. Terjadinya autokorelasi bersifat positif jika nilai DW di bawah -2 ($DW < -2$)
 - b. Tidak terjadinya autokorelasi jika nilai DW di atas +2 atau $DW > +2$
5. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linear atau tidak (Silalahi, 2018:54). Uji linearitas biasa digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Dua variabel dilakukan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikan kurang dari 0,05. Maka, uji linearitas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, yaitu variabel (Y) merupakan fungsi linear dari gabungan variabel-variabel (X).

3.2.5.6 Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila satu atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor (Sugiyono, 2019:252).

Model persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan Generasi Z

β_0 = Konstanta Regresi

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = *Work Life Balance*

e = Error, variable gangguan

3.2.5.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya atau *goodness of fit* (Silalahi, 2018:300). Tingkat pengaruh atau besarnya pengaruh antara budaya organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi Z dapat diukur menggunakan koefisien determinasi (R^2). Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan pada variabel tidak bebas (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X) akan semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka presentase perubahan pada variabel tidak bebas (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X) akan semakin rendah. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Berikut adalah rumus koefisien determinasi : $R^2 \times 100\%$. Dengan keterangan :

- $R^2 = 1$, terdapat kecocokan sempurna dan seluruh variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya
- $R^2 = 0$, tidak terdapat variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya

3.2.5.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F (Simultan) dan uji T (Parsial).

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $(n-k-1)$ maka :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ Budaya organisasi dan *work life balace* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Budaya organisasi dan *work life balace* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z PT.
Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya

Dengan derajat kebebasan (df) = k dan $(n-k-1)$ dan tingkat kepercayaan 95% atau α maka :

- H_0 diterima apabila nilai sig. $> 0,05$
- H_0 ditolak apabila nilai sig. $< 0,05$

Untuk mempermudah perhitungan pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.

2. Uji T (Parsial)

Uji secara parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikasi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Kriteria hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

$H_{01} : \beta_1 = 0$ Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z PT.
Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya

- Ha₁ : $\beta_1 \neq 0$ Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya
- Ho₂ : $\beta_2 = 0$ Secara parsial *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya
- Ha₂ : $\beta_2 \neq 0$ Secara parsial *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya

Dengan derajat kebebasan (df) = k dan (n-k-1) dan tingkat kepercayaan 95% atau α maka :

- Ho diterima apabila nilai sig. > 0,05
- Ho ditolak apabila nilai sig. < 0,05

Untuk mempermudah perhitungan pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.