

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum

1. Gambaran Umum Perusahaan *Naavagreen Plus Natural Skin Care*



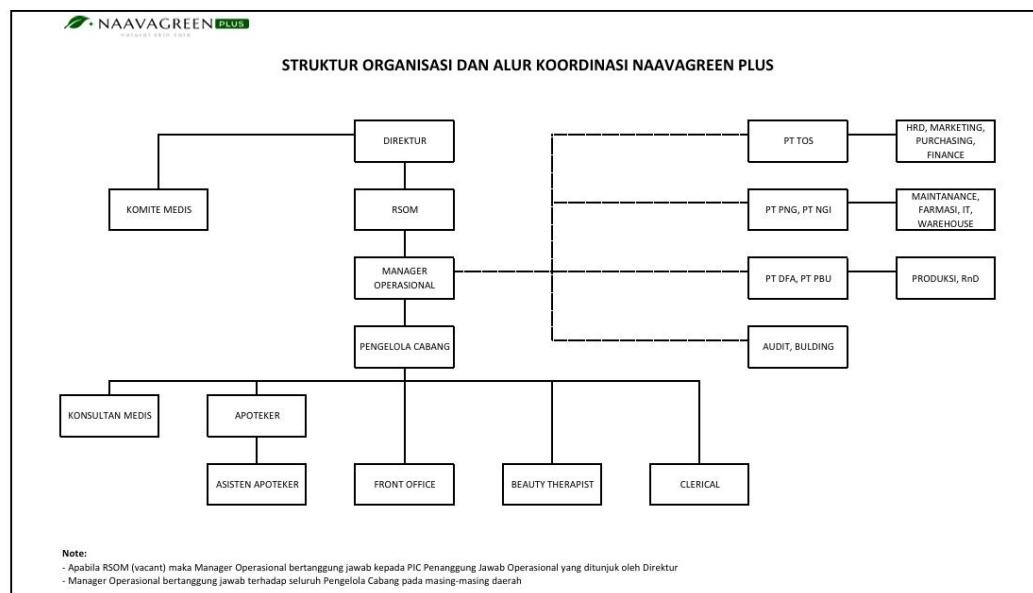
Gambar 4. 1 Logo *Naavagreen Plus Natural Skin Care*

Naavagreen Plus merupakan klinik kecantikan yang menyediakan berbagai layanan perawatan dengan fokus pada penggunaan bahan-bahan alami. Klinik ini dikenal dengan pelayanan yang ramah dan memberikan pengalaman perawatan yang nyaman, menggunakan produk berkualitas tinggi. Keunggulan *Naavagreen Plus* terletak pada biaya yang lebih terjangkau dibandingkan klinik kecantikan lainnya, sambil tetap menjaga kualitas produk dan layanan, *Naavagreen Plus* memakai bahan-bahan botanical alami yang aman dipakai. Bahan-bahan tersebut memberikan dampak yang baik untuk kesehatan kulit. Selain treatment *Naavagreen Plus* juga memiliki produk-produk yang sangat aman digunakan untuk semua jenis kulit mulai dari kulit normal, kering dan berminyak mulai dari umur 15 tahun.

Klinik ini juga menawarkan layanan profesional dari dokter dan perawat teapis berpengalaman yang memberikan konsultasi dan perawatan

dengan pendekatan medis yang aman dan efektif. *Naavagreen Plus* memiliki tujuan untuk menjadi solusi kecantikan yang berkelanjutan bagi customernya, membuat klinik ini menjadi pilihan utama bagi orang-orang yang mencari perawatan yang aman dan dengan harga yang terjangkau. Di *Naavagreen Plus* juga terdapat banyak pilihan treatment mulai dari mulai dari *Facial Treatment* sampai dengan *Intense Pulse Light(IPL)*. Saat ini *Naavagreen Plus* sudah memiliki beberapa cabang yaitu di Yogyakarta, Jakarta, Medan dan Palembang.

2. Struktur Organisasi *Naavagreen Plus Natural Skin Care*



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi *Naavagreen Plus Natural Skin Care*

3. Visi dan Misi *Naavagreen Plus Natural Skin Care*

a. Visi *Naavagreen Plus Natural Skin Care*

Menjadi pusat pelayanan perawatan kecantikan kulit dan wajah secara alami/natural, berkualitas dan murah, yang prima dan terpercaya bagi semua orang.

b. Misi *Naavagreen Plus Natural Skin Care*

1. Mengembangkan mengembangkan keterampilan dan profesionalisme Karyawan
2. Memberikan pelayanan perawatan yang alami / natural, berkualitas, murah dan terpercaya bagi semua pelanggan.

4. Jam Kerja dan tata tertib *Naavagreen Plus Natural Skin Care*

Untuk tata tertib seluruh karyawan menggunakan tata tertib kantor pusat yaitu PT Taka Oozora Semesta. Sedangkan PT Nox Indonesia Gaung Gemerlap (*Naavagreen Plus Natural Skincare*) tata tertib yang diatur khusus untuk *beauty therapist* dan *front office*

1. Jam kerja Karyawan :

Cabang Operasional Pukul 09.00 - 19.00 :WIB (Senin - Sabtu)

Shift Pagi : Pukul 09:00 – 1700 WIB

Shift Siang : Pukul 11:00 – 19:00 WIB

Note :

- Operasional cabang di hari Minggu Pukul 09:00 -17:00

- Jam kerja karyawan setiap hari minggu adalah 6 jam kerja.

2. Libur Karyawan dalam sebulan adalah empat kali atau sesuai dengan hari libur nasional, selengkapnya disampaikan melalui internal memo libur bersama dan cuti setiap tahunnya.
 3. Karyawan yang tidak masuk wajib menyampaikan kepada atasan atau HRD.
 4. Karyawan wajib hadir tepat waktu dan absen masuk sebelum memulai pekerjaan serta absen pulang setelah melakukan pekerjaan
 5. Mengikuti Briefing yang di lakukan oleh pengelola cabang
- Briefing Pagi : Pukul 08:45 – 08:55
- Briefing Siang : Pukul 10:45 – 10:55
6. Saat mengikuti briefing karyawan sudah harus dalam keadaan siap bekerja (Seragam dan atribut sudah digunakan).
 7. Menggunakan seragam dan atribut sesuai dengan standar perusahaan.
 8. Sepatu yang digunakan adalah sepatu yang disediakan oleh kantor pusat, apabila belum mendapatkan sepatu seragam dari kantor pusat harus menggunakan sepatu sesuai dengan standar dari kantor pusat (sepatu hitam polos tertutup, hak minimal 3 cm maksimal 7cm). Jika ingin menggunakan kaos kaki yang berwarna hitam dengan kain tipis seperti stocking (hanya untuk karyawan yang menggunakan celana panjang).
 9. Tidak menggunakan celana jeans/berbahan jeans (bawahan seragam kaos hari minggu).

10. Karyawan wanita wajib merias wajahnya (minimal menggunakan bedak, lipstik, *eye shadow*, *eye liner*, *blush on*) dengan pantas, tidak menyolok dan merapikan riasan saat makan siang dan setelah sholat. Make up harus terjaga dari awal hari sampai akhir hari kerja.
11. Karyawan wanita dengan rambut yang dapat disanggul wajib menggunakan sanggul model twist bila perlu menggunakan hairspray untuk mempertahankan kerapian rambut.
12. Karyawan wanita yang berambut pendek dan bisa diurai, ditata rapi dan potongan harus disesuaikan dengan bentuk wajah. Serta model potongan rambut seperti pada umumnya.
13. Memiliki potongan rambut rapi dan tidak boleh dicat dengan warna menyolok yang menarik perhatian, harus disesuaikan dengan kondisi wajah, warna kulit dan etika kepantasan dalam lingkungan kerja.
14. Menjaga kebersihan tubuh (terutama kuku tangan), kesehatan, penampilan, keharuman tubuh, menjaga kesehatan gigi, menjaga mulut agar tidak berbau. Setelah makan siang wajib menggosok gigi.
15. Selama jam kerja handphone wajib ditinggal di loker karyawan.

5. Kualifikasi pekerjaan karyawan *Naavagreen Plus Natural Skincare*

a. Kualifikasi Umum

- Usia Max 25 Tahun
- Pengalaman Minimal 1 tahun di bidangnya
- Berpenampilan menarik
- Bersedia bekerja shift/overtime
- Sehat Jasmani dan Rohani
- Bersedia training selama minimal 3 bulan
- Bersedia menjalani masa kerja minimal 2 tahun

b. Pengelola Cabang (PC)

- Pria / Wanita
- Minimal D3 Semua Jurusan
- Wajib Memiliki pengalaman mengelola operasional klinik kecantikan
- Dapat mencapai target yang ditentukan
- Memiliki Skill Marketing yang kuat
- Memiliki Leadership dan kerja sama tim yang baik
- Target oriented dan Terbiasa bekerja dibawah tekanan

c. Dokter

- Pendidikan profesi kedokteran
- Memiliki STR yang masih berlaku
- Tidak berkacamata (Minus/Silinder)
- Mampu berkomunikasi dengan baik

- Memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien
- Dapat bekerja sama dengan tim

d. *Beauty Therapist* Perawat (BTP):

- Min D3 Perawat
- Memiliki STR-P yang masih berlaku
- Tidak berkacamata (Minus/Silinder)
- Belum Menikah

e. *Beauty Therapist* (BT):

- Min SMA/K
- Tidak berkacamata (Minus/Silinder)
- Belum Menikah

f. *Front office* (FO):

- Minimal D3 semua jurusan
- Tidak berkacamata (Minus/Silinder)
- Dapat bekerja sama dengan tim dan berkomunikasi dengan baik
- Belum menikah

g. Apoteker

- Pendidikan profesi apoteker
- Tidak berkacamata (Minus/Silinder)
- Memiliki STRA dan sertifikat uji kompetensi yang masih berlaku

h. Asisten apoteker

- Pendidikan D3 Farmasi
- Tidak berkacamata (Minus/Silinder)
- Memiliki STR yang masih berlaku

i. Administrasi

- Pendidikan minimal D3
- Mampu bekerja sama secara tim
- Mampu mengoperasikan komputer
- Aktif dan komunikatif

j. Office Boy

- Minimal SMA/K
- Terbiasa membersihkan area/ruang klinik
- Rajin, disiplin dan jujur

1. Karakteristik Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

| Klasifikasi | | Frekuensi | Percentasi (%) |
|---------------------|---------------|-----------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 4 | 10% |
| | Perempuan | 36 | 90% |
| | Total | 40 | 100% |
| Usia | 21-25 Tahun | 15 | 37,5% |
| | 26-30 Tahun | 19 | 47,5% |
| | 31-35 Tahun | 4 | 10% |
| | >35 Tahun | 2 | 5% |
| Total | | 40 | 100% |
| Lama Bekerja | < 1 Tahun | 12 | 30% |
| | 1-3 Tahun | 21 | 52,5% |
| | > 3 Tahun | 7 | 17,5% |
| | Total | 40 | 100% |
| Pendidikan Terakhir | SMA/K | 12 | 30% |
| | D3 | 16 | 40% |
| | S1 | 6 | 15% |
| | PROFESI | 6 | 15% |
| | Total | 40 | 100% |
| Posisi Pekerjaan | Kepala Cabang | 2 | 5% |
| | Admin | 5 | 12,5% |
| | Dokter | 3 | 7,5% |
| | Front Office | 6 | 15% |
| | Terapis | 12 | 30% |
| | Apoteker | 4 | 10% |
| | Asisten | 4 | 10% |
| | Apoteker | 2 | 5% |
| | Security | 2 | 5% |
| | Office Boy | 2 | 5% |
| Total | | 40 | 100% |

Sumber: Data Primer Yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan data karakteristik responden tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di klinik kecantikan *Naavageen Plus Natural Skin Care* yaitu Perempuan sebesar 90% dan Laki-laki sebesar 10%, dengan usia kebanyakan 26–30 tahun sebesar 47,5%, lama bekerja 1–3 tahun yaitu

sebesar 52,5% untuk pendidikan terakhir kebanyakan yaitu diploma sebesar 40% dan posisi pekerjaan terbanyak dalam klinik kecantikan *Navaagreen Plus* yaitu Terapisnya sebesar 30%

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Dalam menentukan layak atau tidaknya item yang digunakan dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria pengujinya yaitu jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item pernyataan yang diberikan dinyatakan valid.

Jumlah data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 responden. Jumlah data (n) = 40, $df = 40-2=38$ dengan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh $r_{tabel} = 0,312$. Pengujian validitas menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic 27*.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-------------------------------|------|----------|---------|------------|
| <i>Work Life Balance</i> (X1) | X1.1 | 0,681 | 0,312 | Valid |
| | X1.2 | 0,661 | 0,312 | Valid |
| | X1.3 | 0,669 | 0,312 | Valid |
| | X1.4 | 0,610 | 0,312 | Valid |
| | X1.5 | 0,514 | 0,312 | Valid |
| | X1.6 | 0,795 | 0,312 | Valid |
| Kompetensi (X2) | | | | |
| | X2.1 | 0,583 | 0,312 | Valid |
| | X2.2 | 0,630 | 0,312 | Valid |

| Variabel | Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|------------------------------|-------|----------|---------|------------|
| Kompetensi (X2) | X2.3 | 0,702 | 0,312 | Valid |
| | X2.4 | 0,672 | 0,312 | Valid |
| | X2.5 | 0,632 | 0,312 | Valid |
| | X2.6 | 0,801 | 0,312 | Valid |
| Budaya Organisasi (X3) | X3.1 | 0,596 | 0,312 | Valid |
| | X3.2 | 0,728 | 0,312 | Valid |
| | X3.3 | 0,519 | 0,312 | Valid |
| | X3.4 | 0,574 | 0,312 | Valid |
| | X3.5 | 0,623 | 0,312 | Valid |
| | X3.6 | 0,541 | 0,312 | Valid |
| | X3.7 | 0,321 | 0,312 | Valid |
| | X3.8 | 0,551 | 0,312 | Valid |
| | X3.9 | 0,476 | 0,312 | Valid |
| | X3.10 | 0,554 | 0,312 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,578 | 0,312 | Valid |
| | Y.2 | 0,632 | 0,312 | Valid |
| | Y.3 | 0,560 | 0,312 | Valid |
| | Y.4 | 0,630 | 0,312 | Valid |
| | Y.5 | 0,433 | 0,312 | Valid |
| | Y.6 | 0,451 | 0,312 | Valid |
| | Y.7 | 0,704 | 0,312 | Valid |
| | Y.8 | 0,655 | 0,312 | Valid |

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa hasil r hitung dari setiap pernyataan *Work Life Balance*(X1), Kompetensi(X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan(Y) lebih dari nilai r tabel (0,312). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Item pernyataan pada kuesioner dikatakan reliabel jika respon seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's alpha</i> | N of Item | Keterangan |
|-----------------------|-------------------------|-----------|------------|
| Work Life Balance(X1) | 0.730 | 6 | Reliabel |
| Kompetensi (X2) | 0.750 | 6 | Reliabel |
| Budaya Organisasi(X3) | 0.733 | 10 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan(Y) | 0.706 | 8 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Yang diolah SPSS 2025

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh item pernyataan dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

6. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas didasarkan pada *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05 atau 5%. Berdasarkan data dari Tabel 4.4 (Uji *Kolmogorov Smirnov*) menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed)

sebesar 0,200. Hal ini berarti bahwa hasil uji normalitas nilainya lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|-------------------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.41369389 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .067 |
| | Positive | .067 |
| | Negative | -.066 |
| Test Statistic | | .067 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | .925 |
| | 99% Confidence Interval | |
| | Lower Bound | .918 |
| | Upper Bound | .931 |

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, digunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kriteria penilaian uji multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai $VIF < 10$ berarti tidak terdapat multikolinearitas, jika nilai *tolerance* < 0.1 dan nilai $VIF > 10$ berarti terdapat multikolinearitas dalam data.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients^a | | | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------------|-------|------|--------------------------------|-------|------|----------------------------|--|
| Model | Standardize d | | | Unstandardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
| | Unstandardized Coefficients | | | Coefficient s | | | | |
| | B | Error | Std. | Beta | t | Sig. | | |
| 1 (Constant) | 3.189 | 2.115 | | | 1.507 | .140 | | |
| Worklife | -.146 | .084 | | -.371 | - | .091 | .534 1.874 | |
| Balance | | | | | 1.734 | | | |
| Kompetensi | .171 | .092 | | .440 | 1.867 | .070 | .440 2.271 | |
| Budaya | -.065 | .054 | | -.233 | - | .237 | .651 1.535 | |
| Organisasi | | | | | 1.203 | | | |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih > 0.1 dan nilai VIF untuk setiap variabel < 10 yang berarti tidak terdapat multikolinearitas dalam data tersebut.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketimpangan *variance* dari satu residual obeservasi ke observasi yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat gejala heterokedastisitas (Ghozali, 2021). Di dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glesjer, dengan syarat jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Heterokedastisitas

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 3.189 | 2.115 | | 1.507 | .140 |
| Worklife Balance | -.146 | .084 | -.371 | -1.734 | .091 |
| Kompetensi | .171 | .092 | .440 | 1.867 | .070 |
| Budaya Organisasi | -.065 | .054 | -.233 | -1.203 | .237 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas X1, X2, X3 memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dalam model regresi pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala heterokedastisitas dalam penelitian.

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik yang digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, fungsi dari metode analisis regresi berganda adalah untuk mengidentifikasi pengaruh atau hubungan antara variabel bebas, yang meliputi *work life balance*(X1), kompetensi(X2), dan budaya organisasi(X3), terhadap kinerja karyawan(Y) sebagai variabel terikat secara parsial.

Hasil penelitian pada analisis regresi berganda dapat dilihat dalam Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 6.836 | 3.453 | | 1.980 | .055 |
| | Worklife | .290 | .137 | .265 | 2.112 | .042 |
| | Balance | | | | | |
| | Kompetensi | .494 | .149 | .457 | 3.304 | .002 |
| | Budaya | .193 | .089 | .247 | 2.172 | .037 |
| | Organisasi | | | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.7 hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + SE$$

$$Y = 6,836 + 0,290X_1 + 0,494X_2 + 0,193X_3 + SE$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas

X_1 = Work life balance

X_2 = Kompetensi

X_3 = Budaya organisasi

SE = Standar Error

Hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta yang sebesar 6,836 yang dapat diartikan jika variabel bebas *work life balance*(X1), kompetensi(X2) dan budaya organisasikan(X3) diasumsikan bernilai sama dengan nol, maka model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Koefisien *work life balance* (X1) = 0,290 koefisiennya bernilai positif yang berarti jika *work life balance* meningkat maka kinerja karyawan meningkat dengan asumsi variabel lain nol.
- c. Koefisien kompetensi (X2) = 0,494 koefisiennya bernilai positif yang berarti jika kompetensi meningkat maka variabel kinerja karyawan meningkat dengan asumsi variabel lain nol.
- d. Koefisien budaya organisasi (X3) = 0,193 yang berarti jika variabel budaya organisasi meningkat maka variabel kinerja karyawan meningkat dengan asumsi variabel lain nol.

9. Uji F (*Goodness of fit*)

Secara statistik, *goodness of fit* terukur dari nilai statistik F. Apabila nilai signifikansi F statistik kurang dari 0,05 maka semua variabel bebas dapat memprediksi variabel terikat dengan baik. Uji ini bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam mengalkulasi nilai aktual.

Tabel 4. 8 Hasil Uji F (*Goodness of fit*)

| ANOVA^a | | | | | |
|--------------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 179.032 | 3 | 59.677 | 27.564 | .001 ^b |
| Residual | 77.943 | 36 | 2.165 | | |
| Total | 256.975 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), Worklife Balance, Kompetensi, Budaya Organisasi

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F bernilai 0,001 yang berarti kurang dari 0,05. Kesimpulan yang diambil adalah variabel bebas X1, X2, dan X3 dapat memprediksi variabel terikat Y dengan baik.

10. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan kriteria, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2021). Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$), hasil uji T dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4. 9 Hasil Uji t

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-------------------|--------------------------------|------------------------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 6.836 | 3.453 | | 1.980 | .055 |
| Worklife Balance | .290 | .137 | .265 | 2.112 | .042 |
| Kompetensi | .494 | .149 | .457 | 3.304 | .002 |
| Budaya Organisasi | .193 | .089 | .247 | 2.172 | .037 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai signifikansi $0,042 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif 0,290 hal ini berarti bahwa hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Klinik kecantikan *Naavagreen Plus Natural Skin Care* **diterima**.
- Variabel kompetensi (X2) memiliki nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif 0,494 dapat disimpulkan hipotesis dua (H2) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Klinik kecantikan *Naavagreen Plus Natural Skin Care* **diterima**.
- Variabel budaya organisasi (X3) memiliki nilai signifikansi $0,037 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi variabel X3 bernilai positif 0,193 artinya hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Klinik kecantikan *Naavagreen Plus Natural Skin Care* **diterima**.

11. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) adalah perangkat buat mengukur seberapa jauh variabel independen menafsirkan variabel dependen (Ghozali, 2021). Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yaitu di antara nol dan satu.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

| Model | Model Summary ^b | | | | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------------------------|----------|-------------------|--|----------------------------|
| | R | R Square | Adjusted R Square | | |
| 1 | .835 ^a | .697 | .671 | | 1.471 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Worklifebalance, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.8 bisa dilihat bahwa nilai *adjusted r square* sebesar 0,671 atau 67,1% yang berarti bahwa variabel *work life balance*, kompetensi dan budaya organisasi dapat menjelaskan sebesar 67,1% terhadap kinerja karyawan sisanya sebesar 32,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

B. Pembahasan

- Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel *work life balance* (X1) memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,290 dan nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama variabel *work life balance* (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Yang berarti bahwa jika keseimbangan antara kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*)

karyawan *Naavagreen Plus Natural Skincare* semakin baik maka kinerja karyawannya pun akan semakin meningkat. Dilihat dari jam kerjanya karyawan *Naavagreen Plus Natural Skincare* memiliki jam kerja yang sama seperti karyawan perusahaan pada umumnya yaitu 8 jam kerja dan 1 kali libur dalam seminggu yang berarti masih ada keseimbangan antara waktu bekerja dan kehidupan pribadi. Seorang karyawan yang memiliki *work life balance* akan dapat bekerja lebih produktif karena dia merasakan kondisi yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang dapat mendukungnya untuk meningkatkan pekerjaan (*Prudantial*, 2024). Hal ini juga dapat dilihat dari rata-rata jawaban kuesioner responden yang memiliki nilai 4,48 dari skala 5, sehingga dapat disimpulkan karyawan *Naavagreen Plus Natural Skincare* setuju bahwa terdapat keseimbangan antara waktu bekerja dan kehidupan pribadi yang dapat menunjang kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nurshoimah et al., (2023), Putri & Frianto (2023), Saina et al., (2021), Asari (2022) dan Preena & Preena (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, variabel kompetensi (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,494 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yaitu variabel kompetensi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Yang berarti bahwa jika kompetensi

karyawan *Naavagreen Plus Natural Skincare* semakin meningkat maka kinerja karyawannya pun akan semakin meningkat. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik akan mempengaruhi kinerjanya terhadap organisasi (Krisnawati & Bagia, 2021). Karyawan yang memiliki jiwa kompeten dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akan memiliki kinerja yang baik. Dikarenakan klinik kecantikan merupakan industri yang harus memiliki SDM yang kompeten dibidangnya maka karyawan pada posisi-posisi tertentu dituntut untuk memiliki keahlian sesuai dengan bidangnya seperti dokter, apoteker atau *beauty therapist perawat*. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kualitas karyawannya maka untuk mengisi posisi tersebut *Naavagreen Plus Natural Skincare* memberikan kualifikasi tertentu seperti minimal pendidikan profesi atau diploma dan harus memiliki surat tanda registrasi (STR)/sertifikat profesi yang berlaku. Dapat dilihat dari rata-rata jawaban kuesioner responden yang memiliki nilai 4,47 dari skala 5, sehingga dapat disimpulkan karyawan *Naavagreen Plus Natural Skincare* setuju bahwa di dalam klinik kecantikan dibutuhkan tenaga kerja yang kompeten dibidangnya agar dapat memberikan pelayanan yang baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Farid & Clarissa (2023), Arifin et al., (2023), Rostiana & Iskandar (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, variabel budaya organisasi (X3) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,193 dengan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ maka dikatakan bahwa hipotesis H3 variabel budaya organisasi (X3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Yang artinya bahwa jika semakin baik budaya organisasi *Naavagreen Plus Natural Skincare* maka kinerja karyawannya pun akan semakin meningkat. Budaya organisasi yang dimiliki sebuah perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawannya karena dapat menciptakan kesepakatan mengenai tujuan bersama. Budaya organisasi merupakan faktor penting untuk kreativitas dan inovasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Juliawati et al., 2024). Dapat dilihat dari rata-rata jawaban kuesioner responden yang memiliki nilai 4,39 dari skala 5, sehingga dapat disimpulkan karyawan *Naavagreen Plus Natural Skincare* setuju terhadap budaya-budaya organisasi yang diterapkan di Klinik *Naavagreen Plus Natural Skincare*. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Darwis (2021), Mukmin & Prasetyo (2021), Siregar & Ritonga (2020) dan Feri et al., (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.