

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KETERIKATAN
KARYAWAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT XYZ PADA MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI



Oleh:

BARIDZUALDI

3333160109

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
CILEGON – BANTEN
2021**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KETERIKATAN
KARYAWAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT XYZ PADA MASA PANDEMI COVID-19**

**Skripsi ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan
gelar Sarjana Teknik**



Oleh:

BARIDZUALDI

3333160109

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
CILEGON – BANTEN
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : BARIDZUALDI

NIM : 3333160109

JURUSAN : TEKNIK INDUSTRI

JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA, KETERIKATAN
KARYAWAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT XYZ PADA MASA PANDEMI COVID-19.

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian dengan judul tersebut diatas adalah benar karya saya sendiri dengan arahan dari pembimbing I dan pembimbing II, tidak ada duplikasi dengan karya orang lain kecuali yang telah disebutkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penelitian ini, maka saya bersedia menerima sanksi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Cilegon, November 2021



BARIDZUALDI

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan Oleh:

Nama : BARIDZUALDI

NIM : 3333160109

JURUSAN : TEKNIK INDUSTRI

JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA, KETERIKATAN
KARYAWAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT XYZ PADA MASA PANDEMI COVID-19.

**Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan Diterima
sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar
Sarjana Teknik pada Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik,
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa**

Pada Hari : Jumat

Tanggal : 5 November 2021


DEWAN PENGUJI

Pembimbing I : Akbar Gunawan, S.T., M.T.

Pembimbing II : Nuraida Wahyuni, S.T., M.T.

Penguji 1 : Dr. Shanti Kirana, S.P., M.T.

Penguji 2 : Dr. Lely Herlina, S.T., M.T.



Handwritten signatures of the examiners and supervisors, including Akbar Gunawan, Nuraida Wahyuni, Dr. Shanti Kirana, Dr. Lely Herlina, and Ade Irma Purnama.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Teknik Industri



Official stamp and signature of the Dean of the Industrial Engineering Department, Ade Irma Purnama, S.T., M.T., NIP. 198206152012121002.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun tema pada penelitian ini yaitu tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT XYZ Pada Masa Pandemi Covid-19.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Akbar Gunawan, S.T., M.T. selaku pembimbing I dan Ibu Nuraida Wahyuni, S.T., M.T. selaku pembimbing II dan penulis turut mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Shanti Kirana, S.P., M.T. dan Dr. Lely Herlina, S.T., M.T. selaku Penguji 1 dan Penguji 2 dan rekan rekan terdekat yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terimakasih banyak kepada PT XYZ karena telah membantu saya dalam melakukan proses pengumpulan data dan observasi lapangan. Tentunya ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya juga peneliti ucapkan kepada kedua orang peneliti karena telah memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang sehingga peneliti bisa sampai pada titik penyelesaian skripsi ini.

Dalam penelitian ini, peneliti sangat amat menyadari keterbatasan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki peneliti sehingga skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu peneliti berharap dan berterimakasih atas segala saran dan masukan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Cilegon, November 2021

Baridzualdi

ABSTRAK

Baridzualdi, PENGARUH KEPUASAN KERJA, KETERIKATAN KARYAWAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ PADA MASA PANDEMI COVID-19. Dibimbing oleh AKBAR GUNAWAN, S.T., M.T dan NURAIDA WAHYUNI, S.T., M.T.

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur kertas dan Packaging karton box. PT XYZ memiliki jumlah karyawan sebanyak 198 orang. Berdasarkan observasi lapangan, pandemi Covid-19 turut memberikan dampak pada karyawan PT XYZ yaitu perubahan kebiasaan kerja, dimana perubahan tersebut membuat karyawan mengalami kesulitan pada saat bekerja dan mengakibatkan para karyawan sulit untuk memenuhi target produksi, berdasarkan hal tersebut terdapat indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti melakukan beberapa pendekatan terhadap hal hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari tujuan tersebut yaitu Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Variabel keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Baridzualdi, EFFECT OF JOB SATISFACTION, EMPLOYEE ENGAGEMENT, AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT XYZ DURING THE COVID-19 PANDEMIC. Dibimbing oleh AKBAR GUNAWAN, S.T., M.T dan NURAIDA WAHYUNI, S.T., M.T.

PT XYZ is a company that engaged in paper manufacturing industry and cardboard box packaging. PT XYZ has 198 employees. Based on field observations, the Covid-19 pandemic also has an impact on PT XYZ employees, namely changes in work habits, where these changes make employees experience difficulties at work and make it difficult for employees to meet production targets, based on this there are indications that there is a decrease in employee performance. . Therefore, the researchers took several approaches to things that affect employee performance. The purpose of this study is to determine the effect of job satisfaction on employee performance, determine employee attachment to employee performance, and determine work culture on employee performance. The results obtained from these objectives are that the job satisfaction variable has a positive and significant effect on the employee performance variable, the employee engagement variable has a positive and significant effect on employee performance, and the work culture variable has a positive and significant influence on the employee performance variable.

Keywords: *Job Satisfaction, Employee Engagement, Work Culture, Employee Performance*

RINGKASAN

Baridzualdi, PENGARUH KEPUASAN KERJA, KETERIKATAN KARYAWAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ PADA MASA PANDEMI COVID-19. Dibimbing oleh AKBAR GUNAWAN, S.T., M.T dan NURAIDA WAHYUNI, S.T., M.T.

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur kertas dan *Packaging* karton box. PT XYZ memiliki jumlah karyawan sebanyak 198 orang. Berdasarkan observasi lapangan, pandemi *Covid-19* turut memberikan dampak pada karyawan PT XYZ yaitu perubahan kebiasaan kerja, dimana perubahan tersebut membuat karyawan mengalami kesulitan pada saat bekerja dan mengakibatkan para karyawan sulit untuk memenuhi target produksi, berdasarkan hal tersebut terdapat indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti melakukan beberapa pendekatan terhadap hal hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diperoleh tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada pengolahan data dalam penelitian ini adalah metode *Structural Equation Modelling* (SEM), Metode *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan suatu teknik analisis multivariat generasi kedua (*second generation*) yang menggabungkan antara analisis faktor (*factor analysis*) dan analisis jalur (*path analysis*) sehingga memungkinkan peneliti untuk mengul danl mengestimasi secara simultan hubungan antara *multiple* laten variabel independen dan *multiple* laten variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja, keterikatan karyawan, budaya kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data Uji Hipotesa Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan t-statistik sebesar $3.828 > 1.96$ dan p-value $0.00 < 0.05$ disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. hasil pengolahan data Uji Hipotesa Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan t-statistik sebesar $8.205 > 1.96$ dan p-value $0.00 < 0.05$. disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data Uji Hipotesa Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan t-statistik sebesar $2.977 > 1.96$ dan p-value $0.00 < 0.05$. disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dapat disimpulkan dari penelitian ini variabel Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Budaya Kerja miliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Abstrak	vii
Abstract	viii
Ringkasan.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Arti Lambang, Singkatan, dan Istilah	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Batasan Masalah.....	4
1.5 Sistematika Penyusunan	4
1.6 Penelitian Terdahulu.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Sumber Daya Manusia	10
2.2 Kepuasan Kerja	10
2.2.1 Indikator Kepuasan Kerja.....	11
2.2.2 Teori – Teori Kepuasan Kerja	12
2.3 Budaya Kerja	14
2.4 Keterikatan Kerja	16
2.5 Kinerja Karyawan.....	17

2.5.1 Indikator Kinerja karyawan	18
2.5.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan	18
2.6 <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	20
2.7 Skala Pengukuran	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Rancangan Penelitian	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.3 Cara Pengambilan Data	26
3.4 Alur Penelitian	26
3.4.1 <i>Flow Chart</i> Penelitian	26
3.4.2 Deskripsi <i>Flow Chart</i> Penelitian	28
3.5 Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN	36
4.1 Pengumpulan Data	36
4.1.1 Metode Pengumpulan Data	36
4.1.2 Data Kuisisioner	43
4.2 Pengolahan Data	45
4.2.1 Spesifikasi Deskriptif Variabel Penelitian	46
4.2.2 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	50
4.2.3 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	58
BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN	63
5.1 Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
5.2 Analisa Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	66
5.3 Analisa Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	72
6.1 Kesimpulan	72
6.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	79
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	6
Tabel 2. Variabel Kepuasan Kerja	36
Tabel 3. Variabel Keterikatan Karyawan.....	38
Tabel 4. Variabel Budaya Kerja.....	39
Tabel 5. Variabel Kinerja.....	41
Tabel 6. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 7. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 8. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 9. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Status	45
Tabel 10. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	45
Tabel 11. Spesifikasi Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	46
Tabel 12. Spesifikasi Deskriptif Variabel Keterikatan Karyawan.....	47
Tabel 13. Spesifikasi Deskriptif Variabel Budaya Kerja.....	48
Tabel 14. Spesifikasi Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 15. Nilai Loading Factor Kepuasan Kerja	51
Tabel 16. Nilai Loading Factor Keterikatan Karyawan.....	51
Tabel 17. Nilai Loading Factor Budaya Kerja.....	52
Tabel 18. Nilai Loading Factor Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 19. Rangkuman Nilai Loading Factor.....	54
Tabel 20. Nilai Cross Loading	55
Tabel 21. Composite Realibility	55
Tabel 22. Path Coefficient Pengukuran Signifikansi SCFA	57
Tabel 23. Path Coefficient Pengukuran Signifikansi SCFA (Lanjutan)	58
Tabel 24. R-Square.....	58
Tabel 25. Predictive Relevance.....	59
Tabel 26. Tabel Uji Hipotesa	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Flow Chart Penelitian.....	27
Gambar 2. Model Structural.....	30
Gambar 3. Model Pengukuran Awal (Outer Model)	50
Gambar 4. Model Pengukuran Hasil Modifikasi	53
Gambar 5. Hasil Analisis Bootstapping SCFA.....	57
Gambar 6. Hasil Uji Hipotesa	60

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN, DAN ISTILAH

Lambang / Singkatan	Nama	Pemakaian Pertama Kali Pada Halaman
APD	Alat Pelindung Diri	1
Covid-19	<i>Corona Virus Disease 2019</i>	1
DKI Jakarta	Daerah Khusus Ibukota Jakarta	10
JDI	<i>Job Descriptive Index</i>	13
MERS	<i>Middle East Respiratory Syndrome</i>	10
PLS	<i>Partial Least Square</i>	6
PSBB	Pembatasan Sosial Berskala Besar	1
RRC	Republik Rakyat Cina	10
SARS	<i>Severe Acute Respiratory Syndrome</i>	10
SCFA	<i>Second Order Confirmatory Analysis</i>	56
SDM	Sumber Daya Manusia	1
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i>	5
WFH	<i>Work From Home</i>	1
WHO	<i>World Health Organization</i>	1

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	80
Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan Software.....	86
Lampiran 3. Gambar Hasil Uji dengan Menggunakan Software SmartPLS 3.0 ..	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tanggal 2 maret 2020 pemerintah Indonesia mengumumkan kasus Covid-19 untuk pertamakalinya di Indonesia, seiring berjalannya waktu ditambah dengan mobilitas manusia yang sangat tinggi dan lintas batas negara, penyebaran virus *Corona* terus berkembang semakin pesat dan membuat virus ini menjadi lebih berbahaya dan pada tanggal 11 Maret 2020 wabah ini ditetapkan sebagai pandemi global oleh *World Health Organization* (WHO) (Suwoso, dkk, 2020).

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur kertas dan *Packaging* karton box. PT XYZ memiliki jumlah karyawan sebanyak 198 orang. Berdasarkan observasi lapangan, pandemi *Covid-19* turut memberikan dampak pada karyawan PT XYZ yaitu perubahan kebiasaan kerja, dimana perubahan tersebut membuat karyawan mengalami kesulitan pada saat bekerja dan mengakibatkan para karyawan sulit untuk memenuhi target produksi, berdasarkan hal tersebut terdapat indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti melakukan beberapa pendekatan terhadap hal hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Huda & Farhan, 2019) .

Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Ameliawati & Nugraheni, 2015).

Beberapa pendekatan kinerja yang dapat dilakukan yaitu dengan mencari hubungan dan pengaruh positif kepuasan kerja, keterikatan karyawan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengaruh dari ketiga variabel tersebut, maka diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan

melalui upaya peningkatan kepuasan kerja, keterikatan karyawan dan budaya kerja. Ketiga aspek tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Huda & Farhan, 2019).

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan dengan sesama karyawan (Tentama, 2015). Sebelum mencapai kinerja yang optimal, perlu diketahui bagaimana kepuasan kerja dari karyawan atas kompetensi mereka. Seseorang tidak cukup hanya dengan memiliki dorongan yang kuat untuk mewujudkan tujuan dan meraih kepuasan, melainkan mereka juga dituntut agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang, misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer (Purnomo, 2015). Dengan begitu peneliti mengasumsikan bahwa kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Selain itu keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Muliawan, dkk, 2017). Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah keterikatan karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan harus didukung oleh semua komponen dan yang paling penting adalah meningkatkan keterikatan karyawan.

Selain itu hal yang perlu di perhatikan adalah budaya kerja, budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat,

pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Supriadi & Guno, 2006). Budaya kerja diartikan secara bervariasi dengan maksud yang sama, budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang untuk mewujudkan prestasi terbaik, sumber daya manusia dapat tercipta dengan baik apabila didukung oleh budaya kerja yang baik pula, dimana setiap individu mampu memberikan dampak membangun atau positif pada organisasi dimana ia berada. Maka dari itu pula peneliti mengasumsikan budaya kerja menaji salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). *Structural Equation Modeling* dengan menggunakan SmartPLS 3 merupakan teknik analisis multivariat yang dikembangkan guna menutupi keterbatasan yang dimiliki oleh model analisis sebelumnya yang telah digunakan secara luas dalam penelitian statistika. Diharapkan dengan penelitian ini perusahaan dapat terus mengembangkan kinerja karyawan PT XYZ pada masa pandemi Covid-19.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apa pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan?
3. Apa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirancang, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan
3. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini agar penelitian dapat terfokus pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian yaitu, sebagai berikut:

1. Pengambilan data dilakukan pada bulan April tahun 2021.
2. Pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran kuisioner pada masa Pandemi *COVID* -19 pada karyawan PT XYZ
3. Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan, Budaya Kerja Dan Kinerja Karyawan.
4. *Software* yang digunakan untuk membantu mengolah data pada penelitian ini adalah *Micrisoft Excel* dan *SmartPLS 3.0*.

1.5 Sistematika Penyusunan

Adapun sistematika penulisan dalam penyusunan laporan penelitian ini terbagi dalam beberapa bab yang bertujuan untuk mempermudah proses penyusunan laporan sebagai berikut ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, metode pemecahan masalah, sistematika penulisan, dan penelitian terdahulu. Hal ini bertujuan agar masalah yang akan diteliti memiliki dasar penelitian, rumusan, batasan-batasan dan teknis penelitian yang terpaparkan secara jelas supaya tidak terjadi penyimpangan dalam pembahasan pada penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan tentang teori-teori keilmuan yang berhubungan dengan pemecahan masalah dan memuat tinjauan pustaka terkait dengan kepuasan kerja, keterikatan karyawan, budaya kerja, kinerja karyawan dan *Structural Equation Modeling* (SEM).

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, cara pengambilan data, alur penelitian, deskripsi pemecahan masalah dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang pengumpulan data-data yang akan diolah dan proses pengolahan data dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM).

BAB V ANALISA & PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan analisa terhadap pengolahan data yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan pembahasan dari hasil analisa pengolahan data yang telah dilakukan.

BAB VI KESIMPULAN & SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan akhir yang merupakan jawaban dari tujuan penelitian dan juga berisikan saran – saran untuk penelitian selanjutnya supaya dapat lebih baik dari penelitian ini.

1.6 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari acuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
1	Saifudin, dkk (2013)	Pada penelitian ini terdapat 3 variabel bebas diantaranya kualitas informasi, kemampuan individual, dan norma subyektif dan 1 variabel terikat yaitu minat mahasiswa	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) AMOS	Dengan menggunakan metode dapat <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) dapat diketahui dan disimpulkan bahwa Kualitas informasi, Kemampuan individual, berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa dengan <i>perceived usefulness</i> sebagai mediasi, dan Norma subyektif dapat berpengaruh langsung terhadap minat mahasiswa
2	Katili & Hutami (2017)	Pada penelitian ini terdapat 3 variabel bebas diantaranya <i>Employee Competence</i> , <i>Job Satisfaction</i> , dan <i>Employee Engagemnet</i> dan 1 variabel terikat yaitu <i>Employee Performance</i>	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) LISREL	Dengan menggunakan metode <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) dapat diketahui Variabel <i>employee competence</i> memiliki pengaruh positif terhadap variabel <i>Job satisfaction</i> , Variabel <i>job satisfaction</i> memiliki pengaruh positif terhadap variabel <i>employee engagement</i> , Variabel <i>employee competence</i> memiliki pengaruh positif terhadap variabel <i>employee performance</i> Variabel <i>job satisfaction</i> memiliki pengaruh positif terhadap variabel <i>employee performance</i> , Variabel <i>job satisfaction</i> memiliki pengaruh positif terhadap variabel <i>employee performance</i>
3	Hermawan & Hasibuan (2016)	Pada penelitian ini terdapat 2 variabel bebas diantaranya tingkat pengalaman dan <i>coaching style</i> dan 1 variabel terikat yaitu produktivitas dengan 1 variabel <i>intervening</i> yaitu kualitas kepemimpinan	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) SmartPLS	Dengan menggunakan metode <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) dapat diketahui bahwa Tingkat Pengalaman Project Manager berpengaruh kuat serta signifikan terhadap Kualitas Kepemimpinan Manager Project dengan Mediasi Parsial dari <i>Coaching Style</i> dan berpengaruh kuat dan signifikan terhadap produktivitas

Tabel 1. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama	Judul Penelitian	Metode	Hasil
4	Nugraha (2018)	Pada penelitian ini terdapat 4 variabel diantaranya <i>Job Demands</i> dan <i>Job Resources</i> sebagai variabel Bebas <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat dan <i>Work Engagement</i> sebagai variabel <i>intervening</i>	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) SmartPLS	Dengan menggunakan metode <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) dapat diketahui bahwa <i>work engagement</i> berhasil memediasi pengaruh <i>job demands</i> terhadap <i>turnover intention</i> , dan <i>work engagement</i> berhasil memediasi pengaruh <i>job resources</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Haerani & Rahmatulloh (2019)	Pada penelitian ini terdapat 5 variabel bebas yaitu <i>tangibles</i> , <i>responsiveness</i> , <i>empathy</i> , <i>reliability</i> , dan <i>assurance</i> adapun terdapat 1 variabel terikat yaitu kepuasan Mahasiswa	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) LISREL	Dengan menggunakan metode <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) Faktor yang berpengaruh signifikan terbesar terhadap kepuasan mahasiswa yaitu <i>tangibles</i> , <i>responsiveness</i> , dan <i>empathy</i> . Sedangkan faktor <i>reliability</i> dan <i>assurance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan yang di terima mahasiswa. Sehingga faktor yang perlu diperbaiki pada sistem informasi akademik (SIMAK) untuk meningkatkan kualitas layanan akademik terhadap kepuasan mahasiswa adalah faktor <i>tangibles</i> , <i>responsiveness</i> , dan <i>empathy</i> .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Susiawan & Muhid (2015) sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun organisasi dalam skala kecil. Karena sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman adalah sumber daya manusia.

Menurut Marlina (2016) sumber daya manusia (SDM) harus dapat dikelola dengan baik sesuai dengan fungsinya supaya sumber daya manusia (SDM) ini dapat berperan sesuai dengan tugas dan fungsinya pada lembaga yang digelutinya. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai.

Menurut Prihantoro (2012) sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Kualitas Sumber Daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan, Budaya Kerja, Kepuasan dan Keterikatan Kerja.

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut Nasution (2017) kepuasan kerja adalah pandangan positif karyawan terhadap pekerjaannya, lingkungannya, relasi kerjanya, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pekerjaannya. ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat bekerja ketempat bekerjanya dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan

atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal, dan faktor-faktor tersebut yang akan menentukan mengapa karyawan merasa puas atau tidak puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Muayyad & Gawi (2017), kepuasan kerja pada dasarnya adalah hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Faktor kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh, atau dalam ilmu manajemen jasa dikenal dengan istilah “*Happy Employee, Happy Customer*”, yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi pekerja, sehingga pekerja pun akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang optimal bagi customernya.

Menurut Nasution,dkk (2019), kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap Pekerjaannya

Menurut Sari & Susilo (2015), kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan. Setiap individu dalam perusahaan dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing-masing, beberapa diantara mereka sadar akan hal tersebut, sedangkan yang lain tidak menyadarinya. Kebutuhan dan harapan tersebut yang menstimulasi perilaku karyawan pada perusahaan. Jadi, kepuasan kerja merupakan representasi sikap dan penilaian karyawan akan pekerjaan dan pemenuhan atas harapan mereka terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan.

2.2.1 Indikator Kepuasan Kerja

Ada banyak pakar yang menguraikan dimensi-dimensi kepuasan kerja. Smith, dkk, (1969) dalam Amalia (2012), mempublikasikan kepuasan kerja ke dalam lima dimensi yang sering disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI). JDI dirancang

untuk mengukur kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. JDI mudah digunakan dalam penyusunan, menghitung skor, mudah dibaca, dan menggunakan format yang sederhana. Alat ini menjadi salah satu yang paling banyak digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthans (2006) Dalam Novita,dkk (2016), mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. **Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu sendiri**
Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para pekerja dengan pekerjaan yang dilakukan, serta adanya kebebasan
- b. **Kepuasan Terhadap Gaji**
Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat memenuhi kebutuhan untuk mencapai tingkat kepuasan lebih tinggi. Karyawan dapat melihat apakah imbalan yang diterima telah sesuai dengan beban pekerjaan.
- c. **Kepuasan Terhadap Promosi**
Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
- d. **Kepuasan Terhadap Pengawasan Kerja**
Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Pengawasan atasan terhadap pekerja dapat menyenangkan atau tidak bagi seseorang hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. **Kepuasan Terhadap Rekan Kerja**
Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja.

2.2.2 Teori – Teori Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (1993) dalam Widodo (2010), pendekatan-pendekatan yang

lazim digunakan dalam menjelaskan konsep atau teori kepuasan kerja ada 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:

a. Pendekatan Selisih (*Discrepancy Theory*)

Pendekatan ini pertama kali dipelopori oleh Porter yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan (*"Difference Between How Of Something There Should Be And How Much There Is Now*). Sikap karyawan terhadap pekerjaannya tergantung bagaimana selisih (*discrepancy*) itu dirasakan. Karyawan akan terpuaskan jika tidak terjadi selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada selisih antara apa yang didapatkan (*expectation, needs, atau value*) dengan perasaan atau persepsi yang telah dicapai melalui pekerjaannya). Dengan demikian orang akan merasakan puas bila tidak ada perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dengan persepsi atas kenyataan yang didapatkan. Karena batas minimum yang diinginkan telah tercapai.

b. Pendekatan Keadilan (*Equity Theory*)

Prinsip dasar dalam pendekatan ini adalah merinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang pekerja akan menganggap adil dan masuk akal insentif keuntungan dalam pekerjaannya. Jadi dalam pendekatan ini seseorang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Menurut pendekatan ini seseorang menilai adil dengan membandingkan hasil rasio inputnya dengan hasil rasio input dari orang lain atau sejumlah orang bandingan. Jika merasa rasio input seorang pekerja tersebut adalah sama atau sebanding, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para karyawan. Jika para karyawan merasa perbandingan tersebut tidak sama maka keadaan adil dianggap tidak sama.

c. Pendekatan Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Pada prinsipnya teori ini memandang kepuasan kerja dengan ketidakpuasan kerja merupakan suatu hal yang berbeda (Herzberg, dalam Yudhasari, 1999) artinya kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan suatu variabel

yang kontinu. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh 2 (dua) kelompok situasi yaitu kelompok *satisfiers* (motivasi) dan kelompok *dissatisfiers* (*hygiene factor*). *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.3 Budaya Kerja

Menurut Schein (2004) Dalam Wardani,dkk (2016), definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Putranti,dkk (2018) budaya kerja suatu sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Selain itu budaya kerja merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai di dalamnya.

Menurut Luthans (2006) dalam Firdian (2018) budaya kerja adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. budaya kerja adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan

kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Simamora (2018) dalam Kusumawati (2015), budaya kerja akan terpenuhi apabila karyawan sebagai pelaku di sebuah perusahaan sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas Budaya kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Budaya kerja itu sendiri. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan.

Menurut Kusumawati (2015), budaya kerja merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku. Budaya kerja penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Untuk mengukur keberhasilan suatu budaya kerja maka diberlakukan suatu penilaian terhadap kinerja pegawai. Definisi kinerja merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobjektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu

pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja bukan merupakan kegiatan kontrol atau pengawasan dan bukan pula mencari-cari kesalahan untuk menjatuhkan sanksi atau hukuman. Kegiatan penilaian kinerja difokuskan pada usaha pengungkapan kekurangan dalam bekerja untuk diperbaiki dan kelebihan bekerja untuk dikembangkan, agar setiap pegawai mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas kontribusinya dalam melaksanakan pekerjaannya guna untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4 Keterikatan Kerja

Menurut Rizkiani & Sawitri (2015), keterikatan kerja merupakan kemampuan karyawan mengerahkan aktivitas fisik, kognitif, dan kondisi emosionalnya pada pekerjaan. Keterikatan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah kepribadian. Karyawan harus memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaan untuk meningkatkan produktivitasnya dalam organisasi. Keterikatan kerja yang dimaksud mengacu pada *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), yang merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Keterikatan kerja adalah keadaan psikologis positif berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikkan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengalami perasaan yang bermakna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh dan merasa senang melakukan pekerjaannya, dimana ia merasa waktu berlalu begitu cepat dan merasa sulit melepaskan diri dengan pekerjaan

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini dikarenakan karyawan menikmati segala aktifitas yang dilakukannya. Sebaliknya, apabila keterikatan kerja rendah, karyawan akan merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan. Adanya tekanan dalam pekerjaan tentu

akan berdampak pada hasil pengerjaan tugas atau pekerjaan tersebut, karena karyawan merasakan tugas atau pekerjaannya dirasa sebagai beban kerja yang harus diselesaikan. Keterikatan sendiri dipengaruhi oleh tiga faktor dimana dua faktor dikemukakan oleh Bakker (2011) yaitu sumber kerja (*job resources*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*). Sumber pekerjaan merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang didapatkan karyawan ketika berada di tempat kerja. Tidak terkecuali kualitas kehidupan kerja, ini merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sumber pekerjaan, karena kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah usaha dalam pemenuhan kebutuhan karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan efisien ketika di tempat kerja. Tidak hanya itu, kualitas kehidupan kerja juga mampu membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa nyaman, maka karyawan dapat memberikan efek positif dalam pemenuhan tugasnya (Nurendra & Purnamasari, 2017).

2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Damayanti, dkk (2018), keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Menurut Suprihati (2014) kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan. Menurut Ady & Widodo

(2013) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Irawan (2012) dalam Rosita & Yuniati (2016), bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai.

2.5.1 Indikator Kinerja karyawan

Gomes (2002) dalam Pratiwi & Ismi (2014), menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman dan integritas pribadi.

2.5.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) dalam Loka & Mahalayati (2019) terdiri dari:

1. Faktor Intrinsik

Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

2. Faktor Estrinsik

- a. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
- b. Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- c. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- d. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Gibson (2002) dalam Artadi (2015), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Atribut Individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu dan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugastugas yang telah ditentukan, terdiri dari:

- a. Karakteristik demografi. Misalnya umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
- b. Karakteristik kompetensi. Misalnya bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya. Karakteristik psikologi. Misalnya nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku. Kemauan untuk Bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dukungan Organisasi, dalam mencapai tujuan karyawan yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi atau perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Misalnya, perlengkapan peralatan dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

2.6 Structural Equation Modeling (SEM)

Menurut Sasongko,dkk (2016), *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik analisis multivariat yang dikembangkan guna menutupi keterbatasan yang dimiliki oleh model analisis sebelumnya yang telah digunakan secara luas dalam penelitian statistika. Keunggulan SEM dalam penelitian antara lain:

1. Dapat menguji hubungan kausalitas, validitas, dan reliabilitas sekaligus.
2. Dapat digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.
3. Menguji beberapa variabel dependen sekaligus dengan beberapa variabel independen.
4. Dapat mengukur seberapa besar variabel indikator mempengaruhi variable faktornya masing-masing.
5. Dapat mengukur variabel faktor yang tidak dapat diukur secara langsung melalui variabel indikatornya.

Bollen dan Long (1993) dalam Wijanto (2015) menyatakan langkah-langkah SEM secara umum mengandung tahap-tahap sebagai berikut yaitu:

1. Spesifikasi model (*model specification*)

Spesifikasi model merupakan tahapan yang berkaitan dengan pembentukan model awal persamaan struktural, sebelum dilakukan estimasi. Model awal ini diformulasikan berdasarkan suatu teori atau penelitian sebelumnya. Spesifikasi model penelitian yang merepresentasikan permasalahan yang diteliti adalah penting dalam SEM. Dalam Wijanto (2015) mengatakan bahwa analisis tidak dapat dimulai sampai peneliti menspesifikasikan sebuah model yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang akan dianalisis.

2. Identifikasi (*identification*)

Identifikasi merupakan tahap yang berkaitan dengan pengkajian tentang kemudian diperolehnya nilai yang unik untuk setiap parameter yang ada di dalam model dan kemungkinan persamaan simultan tidak solusinya. Secara garis besar ada 2 kategori identifikasi dalam persamaan simultan yaitu:

a. *Under-Identified Model*

Under-Identified Model merupakan model dengan jumlah parameter yang diestimasi lebih besar dari jumlah data yang diketahui (data tersebut *variance* dan *covariance* dari variabel-variabel teramati). Model *under-identified* menentukan *degree of freedom* dengan mengurangi jumlah data yang diketahui dengan jumlah parameter yang diestimasi < 0 dan juga dapat diketahui bahwa model yang *under-identified* mempunyai *degree of freedom* negative.

b. *Just Identified*

Just Identified model adalah model dengan jumlah parameter yang diestimasi sama dengan jumlah data yang diketahui. Model ini memiliki nilai *degree of freedom* nol.

c. *Over Identified*

Over Identified model adalah dengan model jumlah parameter yang diestimasi lebih kecil dari jumlah data yang diketahui. Model ini memiliki nilai *degree of freedom* positif.

3. Estimasi (*estimation*)

Model penelitian yang telah memenuhi spesifikasi dan identifikasi model, selanjutnya dapat dilakukan estimasi model. Sebelum melakukan estimasi model penting bagi seorang peneliti untuk menentukan model estimasi apa yang akan digunakan dan mempertimbangkan berapa besar jumlah sampel yang dibutuhkan, karena hal tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap interpretasi hasil analisis. Dalam hal ini terdapat 3 metode estimasi yang dapat digunakan yaitu *Maximum Likelihood*, *Generalized Least Square* dan *Asymptotically Distribution Free*. Estimasi merupakan tahap yang berkaitan dengan estimasi terhadap model untuk menghasilkan nilai-nilai parameter dengan menggunakan salah satu metode

estimasi yang tersedia. Pemilihan metode estimasi digunakan seringkali ditentukan berdasarkan karakteristik dari variabel-variabel yang dianalisis.

Setelah diketahui hasil identifikasi dari model, maka tahap berikutnya adalah melakukan estimasi untuk memperoleh nilai dari parameter-parameter yang ada di dalam model. Dalam melakukan proses estimasi nilai parameter yang dicari berupa nilai (B , T , Φ , Ψ , Λ_x , Θ , dan Θ) sehingga matrik kovarian yang diturunkan dari model (*model implied covariance matrix*) $\Sigma(\theta)$ sedekat mungkin atau sama dengan matrik kovarian populasi dari variabel-variabel teramati Σ .

4. Uji kecocokan (*testing fit*)

Uji Kecocokan merupakan tahap yang berkaitan dengan pengujian kecocokan antara model dengan data. Beberapa kriteria ukuran kecocokan atau *Goodness of Fit* (GOF) dapat digunakan untuk melaksanakan langkah ini. Tahap estimasi menghasilkan solusi yang berisi nilai akhir dari parameter-parameter yang diestimasi. Dalam tahap ini, dilakukan pemeriksaan terhadap tingkat kecocokan antara data dengan model validitas dan reliabilitas model pengukuran dan signifikansi koefisien-koefisien dari model struktural.

5. Respesifikasi (*respesification*)

Respesifikasi merupakan tahap yang berkaitan dengan respesifikasi model berdasarkan atas hasil uji kecocokan tahap sebelumnya. Pelaksanaan respesifikasi sangat tergantung kepada strategi pemodelan yang akan digunakan. Ada 3 strategi pemodelan yang dapat dipilih dalam SEM, yaitu:

- a. Strategi pemodelan konfirmatori atau *confirmatory modelling strategy* (Hair et.al., 1998) atau *strictly confirmatory /SC* (Joreskog dan Sorbom, 1996). Pada strategi pemodelan ini diformulasikan atau dispesifikasikan satu model tunggal, kemudian dilakukan pengumpulan data empiris untuk diuji signifikansinya. Pengujian ini akan menghasilkan suatu penerimaan atau penolakan terhadap model tersebut. Strategi ini tidak memerlukan respesifikasi.
- b. Strategi kompetisi model atau *competing models strategy* (Hair et.al., 1998) atau *alternative / competing models / AM* (Joreskog dan Sorbom, 1996). Pada

strategi pemodelan ini beberapa model alternatif dispesifikasikan dan berdasarkan analisis terhadap satu kelompok data empiris dipilih salah satu model yang paling sesuai. Pada strategi ini respesifikasi hanya diperlukan jika model-model alternatif dikembangkan dari beberapa model yang ada.

- c. Strategi pengembangan model atau *model development strategy* (Hair et al., 1998) atau *model generating*/MG (Joreskog dan Sorbom, 1996). Pada strategi pemodelan ini suatu model awal dispesifikasikan dan data empiris dikumpulkan. Jika model awal tersebut tidak cocok dengan data empiris yang ada, maka model dimodifikasi dan diuji kembali dengan data yang sama. Beberapa model dapat diuji dalam proses ini dengan tujuan untuk mencari satu model yang selain cocok dengan data secara baik, tetapi juga mempunyai sifat bahwa setiap parameternya dapat diartikan dengan baik. Respesifikasi terhadap model dapat dilakukan berdasarkan *theor-driven* atau *data-driven*, meskipun dengan demikian respesifikasi berdasarkan *theory-driven* lebih dianjurkan (Hair et.al, 1998).

2.7 Skala Pengukuran

Teknik penskalaan merupakan alat ukur yang dapat membantu menjawab pertanyaan penelitian yang peneliti ajukan. Dalam kuesioner terdapat macam-macam teknik penskalaan dapat digunakan, sebagai berikut.

1. Skala *Likert Summated Ratings*

Menurut Djali (2008) dalam Restiyawan (2016) skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena. Dalam meneliti persepsi seseorang terhadap suatu objek atau peristiwa, maka menggunakan skala likert. Skala yang digunakan yaitu angka 1 menyatakan sangat setuju, angka 2 menyatakan setuju, angka 3 menyatakan kurang setuju, angka 4 menyatakan tidak setuju dan angka 5 menyatakan sangat tidak setuju.

2. Skala *Semantic Differential*

Skala ini digunakan untuk mengukur sikap tidak dalam bentuk pilihan ganda atau *checklist*, tetapi tersusun dari sebuah garis *continue* dimana nilai yang sangat *negative* terletak disebelah kiri sedangkan nilai yang positif terletak

disebalah kanan dimulai dari Sangat Tidak Setuju sampai dengan Sangat Setuju (Yulistiyanti, 2016).

3. Skala *Guttman*

Menurut Sarno (2009) dalam Santoso & Saleh (2017) skala *guttman* merupakan skala pengukuran kumulatif yang hanya mengukur satu dimensi dari suatu variabel yang multi dimensi (bersifat undimensional). Skala ini digunakan untuk jawaban yang bersifat tegas yaitu ya dan tidak, benar dan salah. Jawaban dari responden dapat dibuat skor tertinggi “satu” dan skor terendah “nol”.

4. Skala Rating

Dalam skala rating data yang diperoleh adalah data kuantitatif kemudian penelitian baru mentransformasikan data kuantitatif tersebut menjadi data kualitatif (Ocaya, 2015).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pada rancangan penelitian ini peneliti harus menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan untuk pemecahan masalah sebelum menentukan metode penelitian. Pemecahan masalah dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang lebih menekankan penggunaan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Penelitian kuantitatif dilakukan bila seseorang ingin membuktikan sesuatu, yang menunjukkan keberadaan suatu variabel, menunjukkan hubungan antara variabel, dan membuktikan suatu teori, oleh karena itu peneliti harus merencanakan dengan terperinci proses dan alat pengumpulan data yang akan diteliti. Teknik pengembalian sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini adalah metode *Structural Equation Modelling* (SEM). Metode *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan suatu teknik analisis multivariat generasi kedua (*second generation*) yang menggabungkan antara analisis faktor (*factor analysis*) dan analisis jalur (*path analysis*) sehingga memungkinkan peneliti untuk mengungkap dan mengestimasi secara simultan hubungan antara *multiple* laten variabel independen dan *multiple* laten variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja, keterikatan karyawan, budaya kerja dan kinerja karyawan. Hasil dari pengolahan data kemudian dilakukan analisa untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, keterikatan karyawan dan budaya kerja, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Hasil tersebut juga dapat dijadikan panduan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya disesuaikan kembali oleh kondisi dan kebijakan perusahaan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT XYZ. Pengambilan data dilakukan terhadap karyawan PT XYZ. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April 2021.

3.3 Cara Pengambilan Data

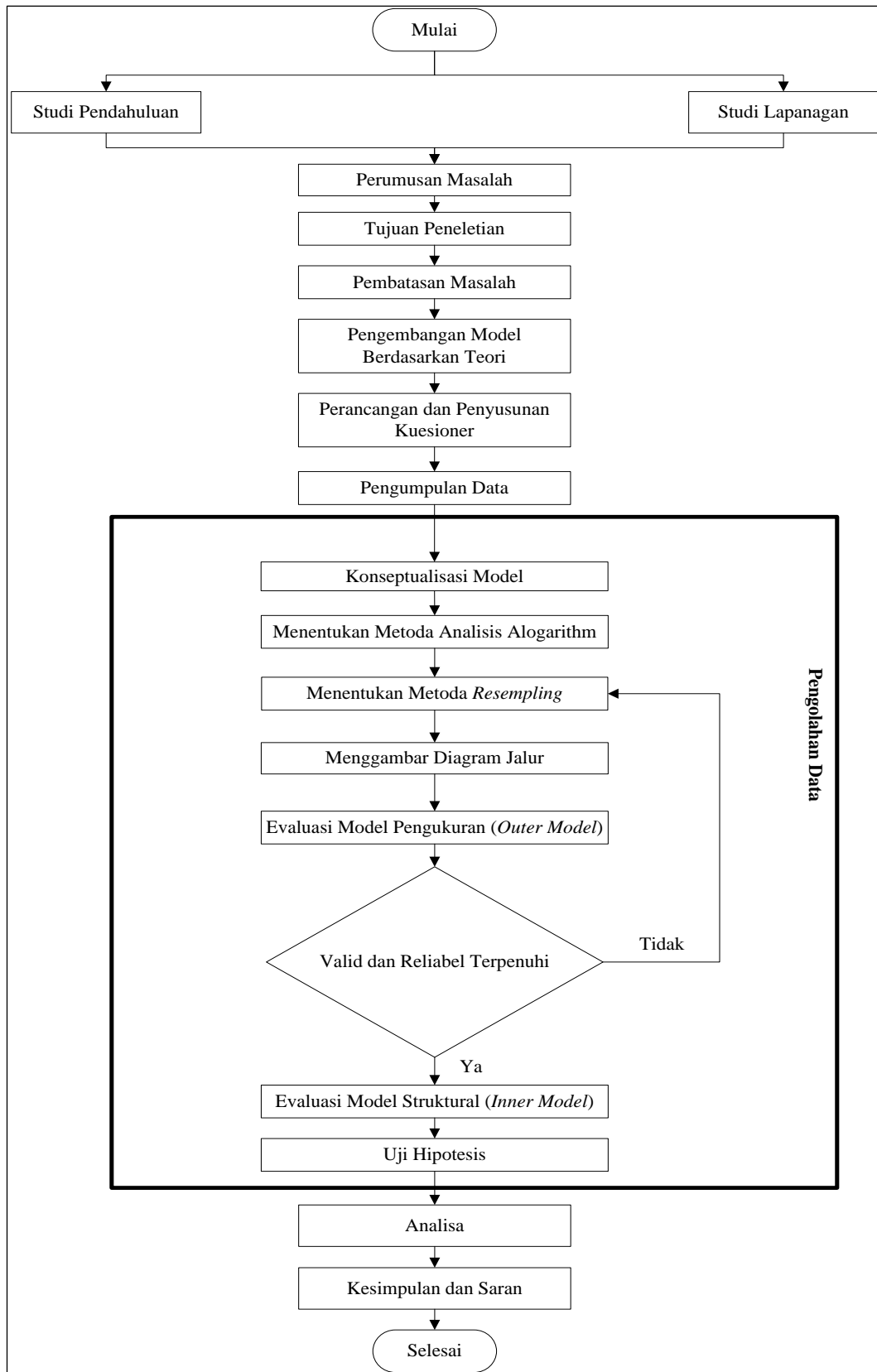
Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang digunakan adalah informasi dan identitas karyawan dan juga data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai berupa skala Likert dari pernyataan yang dibuat dalam bentuk kuesioner yang kemudian dilanjutkan untuk diolah menggunakan *software Smart PLS*. Data yang di dapat pada penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari karyawan PT XYZ dengan melakukan pengamatan langsung (observasi), wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden, serta wawancara dengan pihak manajemen tentang berbagai hal yang menunjang penelitian ini untuk menentukan *item* yang terdapat dalam kuisisioner yang akan di sebar agar sesuai dengan kondisi lapangan. Adapun penelitian ini data yang telah dikumpulkan diolah dengan menggunakan beberapa *software* antara lain *Microsoft Word 2016, Microsoft Excel 2016, Microsoft Office 2007, Smart PLS*.

3.4 Alur Penelitian

Berikut ini merupakan alur penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Budaya Kerja Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Pada masa Pandemi Covid-19”

3.4.1 Flow Chart Penelitian

Berikut merupakan *flowchart* penelitian yang dilakukan:



Gambar 1. Flow Chart Penelitian

3.4.2 Deskripsi *Flow Chart* Penelitian

Adapun deskripsi *flow chart* dari penelitian ini untuk dapat memahami alur penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Mulai

Mulai merupakan tahap awal dimana proses penelitian dilakukan.

2. Studi Pendahuluan

Studi pendahuluan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh literatur untuk memulai penelitian ini. Pada tahap ini dikumpulkan berbagai referensi dari teori yang berkaitan dengan hubungan antar variabel yaitu kepuasan kerja, keterikatan karyawan, budaya kerja dan kinerja pegawai dengan pengolahan data dan menggunakan *structural equation modeling* (SEM).

3. Studi Lapangan

Studi lapangan merupakan proses kegiatan melalui observasi atau pengamatan dan wawancara dalam proses memperoleh dengan cara terjun langsung ke lapangan dan studi lapangan dilakukan di PT XYZ.

4. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan tahap untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang timbul mengenai topik penelitian yang kemudian akan dirumuskan agar pemecahan masalah dapat diselesaikan secara baik dan maksimal.

5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui tujuan dari perumusan masalah yang telah dirumuskan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, keterikatan karyawan dan budaya kerja terhadap kinerja pada PT XYZ dengan menggunakan *structural equation modelling* (SEM).

6. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah merupakan tahap untuk membataskan masalah dalam penelitian. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pada tahun 2020.

7. Perancangan dan penyusunan Kuisisioner

Perancangan dan penyusunan kuisisioner adalah tahap dimana peneliti merancang dan menyusun kuisisioner untuk di sebar berdasarkan variabel yang telah di tentukan diantaranya adalah, kepuasan kerja, keterikatan karyawan, budaya kerja dan kinerja karyawan, dalam merancang dan menyusun kuisisioner peneliti menggunakan beberapa referensi dari penelitian sebelumnya yang menggambarkan hubungan dari tiap variabel dan disesuaikan dengan kondisi lapangan.

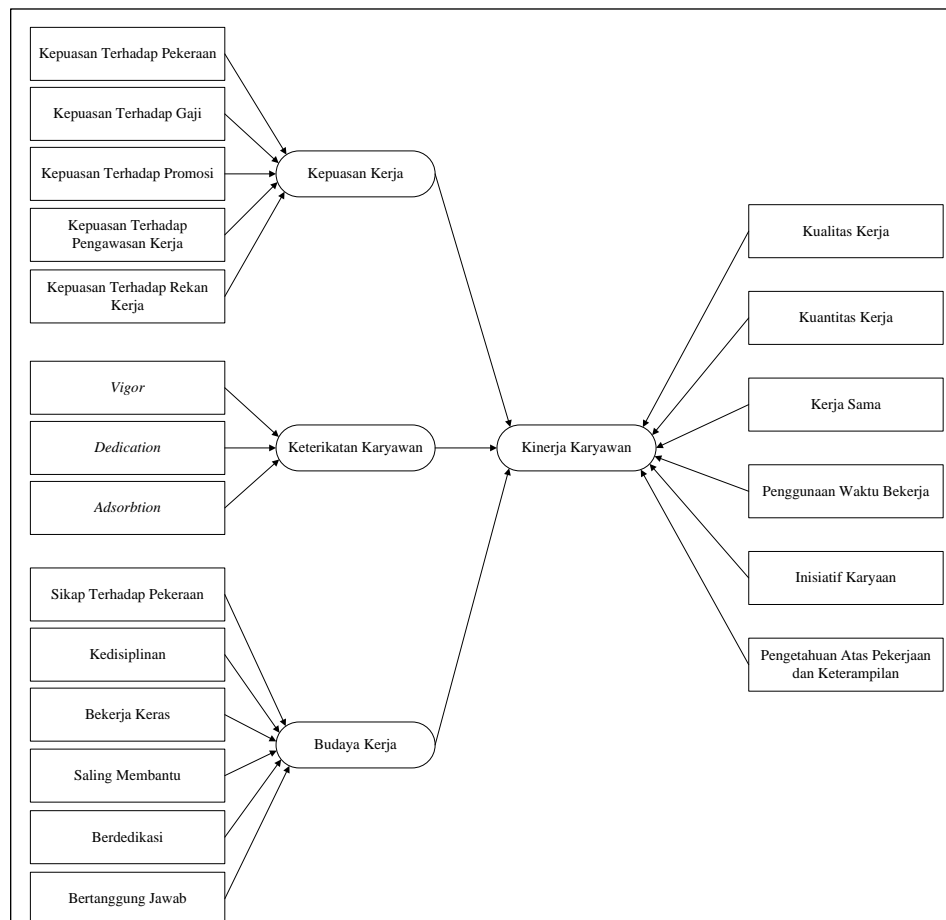
8. Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan tahap mengumpulkan data yang nantinya akan digunakan pada penelitian, data yang dikumpulkan berupa data primer yang di dapat dari hasil wawancara dan penyebaran kuisisioner.

9. Konseptualisasi Model

Konseptualisasi model merupakan langkah awal dalam analisis PLS - SEM. Pada tahap ini peneliti harus melakukan pengembangan dan pengukuran konstruk. Terdapat beberapa proses dalam tahap ini. (1) spesifikasi domain konstruk, (2) menentukan item yang mempresentasikan konstruk, (3) pengumpulan data untuk dilakukan uji pretest, (4) purifikasi konstruk, (5) pengumpulan data baru, (6) uji realibilitas, (7) uji validitas, dan (8) menentukan skor pengukuran konstruk. Selanjutnya arah kausalitas antar konstruk yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan harus ditentukan dengan jelas dan dimensionalitas serta indikator pembentuk konstruk laten harus ditentukan apakah berbentuk refleksif ataukah formatif.

Berikut ini merupakan model konseptual yang ada untuk menjadi identifikasi awal model *Structural Equation Modeling* (SEM)



Gambar 2. Model Structural

Menentukan Metode Analisis Algoritma

Model penelitian yang sudah melewati tahapan konseptualisasi model selanjutnya harus melalui tahap penentuan metoda analisis algoritma yang akan digunakan untuk estimasi model. Dalam PLS-SEM menggunakan program SmartPLS 3, metoda analisis Algoritma yang disediakan hanyalah algoritma PLS dengan tiga pilihan skema yaitu, *Factorial*, *Centroid*, dan *Path* atau *Structural Weighting*. Skema algoritma PLS yang disarankan adalah *Path* atau *Structural weighting*.

11. Menentukan Metoda *Resampling*

Dalam penelitian ini, digunakan metode *bootstrapping*, yaitu metode yang menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan penyampelan kembali. Metoda ini lebih sering digunakan dalam model persamaan struktural.

12. Menggambar Diagram Jalur

Setelah melakukan konseptualisasi model, menentukan metoda analisis algorithm dan metoda *resampling*, tahap selanjutnya adalah menggambar diagram jalur dari model yang akan di estimasi tersebut dalam bentuk diagram jalur (*path diagram*).

13. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Evaluasi terhadap model pengukuran (*outer model*) terdapat uji validitas dan uji realibilitas, uji validitas terdiri dari uji validitas convergent (*convergent validity*) dan uji validitas discriminant (*discriminant validity*), lalu untuk mengukur realibilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

a. *Convergent Validity*

Uji validitas konvergen (*convergent validity*) indikator refleksif dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0.6 – 0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0.5 – 0.6 masih dianggap cukup.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.7 . Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk

dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model.

c. *Composite Reliability*

Uji realibilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS untuk mengukur realibilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach alpha* dan *composite reliability*. Namun demikian penggunaan *croanbach alpha* untuk menguji realibilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji realibilitas suatu konstruk. *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai realibilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.6 - 0.7 masih dapat diterima.

d. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Dalam PLS, pengujian *second order* konstruk akan melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten dimensi ke indikator-indikatornya dan kedua, analisis dilakukan dari konstruk laten ke konstruk dimensinya. Proses dan tahapan pada pengujian konstruk *multidimensional (second order)* yang bersifat reflektif dalam PLS sama dengan konstruk *unidimensional (first order)*. Pada tahap menggambar model penelitian, seluruh indikator yang ada di dimensi konstruk ditarik semuanya ke konstruk di *higher order*. Jika pada pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity* (proses *algorithm*) terdapat indikator disalah satu konstruk (apakah indikator yang di *higher order* atau yang ada di dimensi konstruk) harus dihapus karena skor *loading*-nya rendah maka indikator tersebut harus dibuang di kedua jenjang (di *higher order* dan di dimensi konstruk). Pada tahap *bootstrapping*, nilai tabel *path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing indikator

konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik > 1.96

14. Evaluasi Model Struktural (*inner model*)

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

a. *R-Square* (R^2)

Dalam memulai model struktural dengan PLS kita memulai dengan melihat nilai *R-square* (R^2) untuk setiap variabel laten *endogen* sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten *eksogen* tertentu terhadap variabel laten *endogen* apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Nilai R^2 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Hasil dari PLS R^2 mempresentasi jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Disamping melihat besarnya R^2 , evaluasi model PLS dapat dilakukan dengan Q^2 *predictive relevance* Teknik ini dapat mempresentasi *synthesis* dari *cross validation* dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari *observed* variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Selanjutnya evaluasi model dilakukan dengan melihat prosedur *bootstrapping*. Pendekatan *bootstrapping* mempresentasi *nonparametric* untuk *precision* dari estimasi PLS. Prosedur *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali

b. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh

sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali. (Hair et al. 2011 dalam Ghozali, 2015) menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 5.000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun beberapa literatur menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar *error estimate* PLS (Ghozali, 2015). Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) *t-value* 1.65 (*significance level* = 10%), 1.96 (*significance level* = 5%) dan 2.58 (*significance level* = 1%)

15. Uji Hipotesa

Uji hipotesa adalah menguji dengan membandingkan hasil dari analisa dengan hipotesa awal. Pada penelitian Peneliti menggunakan pemodelan *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam pengujian hipotesis.

16. Analisa

Selanjutnya *output* akan dianalisa dari setiap langkah pengolahan data untuk pengembangan yang lebih lanjut. Peneliti menggunakan pemodelan persamaan *structural equation modelling* (SEM) dalam pengujian hipotesis, dengan pertimbangan SEM memiliki kemampuan untuk menggabungkan measurement model dengan structural model secara stimulant dan efisien jika dibandingkan dengan teknik multivariat lainnya. *Measurement model* merupakan sub-model dalam SEM yang menetapkan indikator untuk setiap konstruk dan menilai reliabilitas setiap konstruk untuk mengestimasi hubungan kausal. Tujuan model ini adalah untuk mendeskripsikan sebuah keadaan atau sebuah konsep atau sebuah faktor. *Structural model* merupakan pemodelan yang menggambarkan hubungan- hubungan yang dihipotesiskan antar konstruk, yang menjelaskan sebuah kausalitas, termasuk didalamnya kausalitas. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan sebagai teknik pengembalian kuesioner, gambaran umum responden penelitian.

17. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan merupakan suatu tahap penarikan simpulan dari hasil analisa yang selanjutnya saran merupakan masukan agar penelitian dapat dikembangkan dan penelitian berikutnya bisa lebih baik dari penelitian sebelumnya.

18. Selesai

Penelitian telah selesai dilakukan

3.5 Analisis Data

Berdasarkan hasil kuesioner kemudian dilakukan pengolahan data dengan *metode structural equation modelling* (SEM) menggunakan *software SmartPLS*. Analisa model menggunakan SEM dilakukan karena model memiliki variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi melalui indikator-indikatornya. Hasil pengolahan data dengan *metode structural equation modelling* (SEM) menunjukkan hubungan antar variabel dan mengetahui seberapa berpengaruh antar variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Nilai hubungan antar variabel juga menunjukkan seberapa positif variabel tersebut mempengaruhi variabel yang dipengaruhi.

Hasil akhir atau *output* dan pengolahan data akan dianalisis untuk pengembangan lebih lanjut dan keperluan penentuan model yang tepat dalam menentukan hubungan masing-masing variabel. Hasil tersebut dapat dijadikan bahan evaluasi dan perbaikan untuk PT XYZ untuk meningkatkan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran pengiriman dan pengembalian kuesioner, gambaran untuk responden (jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir) serta deskripsi konstruk penelitian yang menunjukkan angka minimum, maksimum, *mean*, dan nilai standar deviasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Pengumpulan Data

Berikut adalah pengumpulan data yang digunakan pada penelitian Pengaruh Kepuasan kerja, Keterikatan karyawan dan Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.

4.1.1 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi atau pengamatan secara langsung, melakukan wawancara, diskusi dan survei yaitu penyebaran kuesioner yang dilakukan pada PT XYZ. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar terdapat 4 buah variabel yang terdiri dari Kepuasan Kerja Keterikatan karyawan, Budaya kerja dan Kinerja Karyawan.

Kuesioner yang disebarkan di PT XYZ dengan menggunakan *item* pernyataan yang telah diterapkan dan dikembangkan kembali dari penelitian sebelumnya. *Item* pernyataan yang terdapat di kuesioner ini mengarahkan responden untuk memberikan nilai pada setiap pernyataan berdasarkan tingkat kecocokan karyawan terhadap pernyataan yang telah disediakan. Berikut merupakan daftar pernyataan yang diberikan kepada responden diantaranya adalah:

1. Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan indikator dan pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja

Tabel 2. Variabel Kepuasan Kerja

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap pekerjaan	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.	XA1	Aprillia, 2015
		Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan.	XA2	
		Saya tetap dapat menjalankan pekerjaan saya meski dalam masa pandemi COVID-19	XA3	Nurbahar, 2015

Tabel 3. Variabel Kepuasan Kerja (Lanjutan)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Kepuasan Kerja	Kepuasan terhadap gaji	Saya menerima gaji tepat waktu	XA4	Hargono, 2013
		Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	XA5	
		Pada masa pandemi <i>COVID-19</i> saya mendapatkan perhatian lebih terkait tunjangan kesehatan dari perusahaan	XA6	Aprillia, 2015
	Kepuasan terhadap promosi	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	XA7	Hargono, 2013
		Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.	XA8	Aprillia, 2015
	Kepuasan terhadap pengawasan kerja	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan	XA9	
		Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja.	XA10	Nurbahar, 2015
		Pimpinan memberikan dorongan dan pengawalan untuk selalu mematuhi dan menerapkan protokol kesehatan dalam bekerja	XA11	
		Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	XA12	Aprillia, Dian 2015
	Kepuasan terhadap rekan kerja	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja	XA13	
		Lingkungan tempat saya bekerja selalu mematuhi dan menerapkan protokol kesehatan yang telah di terapkan.	XA14	Hargono, 2013

(Sumber: Data Diolah, 2021)

2. Variabel Keterikatan Karyawan

Berikut adalah tabel indikator dan pernyataan dari variabel Keterikatan Karyawan.

Tabel 3. Variabel Keterikatan Karyawan

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Kepuasan Kerja	<i>Vigor</i>	Saya menganggap target departemen, menjadi target saya	XB1	Batama, 2017
		Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dari diri saya disetiap penyelesaian pekerjaan yang diberikan	XB2	
		Jika sesekali diperlukan, saya bersedia membantu melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan saya, namun bermanfaat bagi perusahaan	XB3	
	<i>Dedication</i>	Saya bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan departemen dengan tetap menerapkan <i>social distancing</i> dan <i>physical distancing</i> selama masa pandemi <i>COVID-19</i>	XB4	
		Saya selalu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki demi target yang telah ditetapkan	XB5	
	<i>Absorbtion</i>	Saya selalu tertantang untuk menerima pekerjaan yang akan mengeksplorasi seluruh kemampuan saya	XB6	
		Saya akan tetap bertahan di perusahaan, meskipun ada kesempatan mendapatkan pekerjaan yang sama dari perusahaan lain	XB7	
		Walaupun tidak ada instruksi atasan, saya dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan baik	XB8	

Tabel 4. Variabel Keterikatan Karyawan (Lanjutan)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Kepuasan Kerja	<i>Absorbtion</i>	Saya berkontribusi dalam upaya perusahaan untuk pencegahan dan penanggulangan <i>COVID-19</i>	XB9	

(Sumber: Data Diolah, 2021)

3. Variabel Budaya Kerja

Berikut ini merupakan indikator dan pernyataan dari varibel Budaya Kerja.

Tabel 4. Variabel Budaya Kerja

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Budaya Kerja	Sikap Terhadap Pekerjaan	Saya menikmati pekerjaan saya	XC1	Sari, 2013 Nursyahfitri, 2010 Sari, 2013
		Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi	XC2	
		Saya bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas dengan menerima risiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut	XC3	
	Kedisiplinan	Saya datang dan pulang tepat waktu	XC4	
		Saya selalu memakai seragam kerja	XC5	
		Saya selalu menerapkan protokol kesehatan yang telah diterapkan pemerintah selama masa pandemic <i>COVID-19</i> di perusahaan	XC6	
	Bekerja Keras	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak tepat waktu	XC7	
		Saya bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan	XC8	
		Dalam masa pandemic <i>COVID-19</i> saya bersedia bekerja lembur untuk mencapai tujuan perusahaan	XC9	

Tabel 5. Variabel Budaya Kerja (Lanjutan)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Budaya Kerja	Bekerja Keras	Saya bekerja keras meningkatkan prestasi kerja saya	XC10	Sari, 2013
		Saya saling membantu dengan karyawan lain dalam menjalankan pekerjaan	XC11	
	Saling Membantu	Saya merasa komunikasi antar karyawan dalam perusahaan selalu terjalin dengan efektif	XC12	Polonia, 2013
		Setiap karyawan saling membantu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan	XC13	
		Pada masa pandemi <i>COVID-19</i> saya selalu menerapkan <i>social distancing</i> dan <i>physical distancing</i> pada saat berintraksi dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan	XC14	Sari, 2013
		Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan	XC15	Hutasoit, 2015
	Bersedikasi	Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang bersifat membangun perusahaan	XC16	
		Perusahaan selalu mendorong saya untuk menerima tugas dan tanggung jawab serta diberi kepercayaan	XC17	Sari, 2013
		Perusahaan melakukan <i>Rapid Test/Swab/PCR</i> kepada saya untuk pencegahan dan penanggulangan <i>COVID-19</i>	XC18	
		Bertanggung Jawab	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.	XC19

Tabel 5. Variabel Budaya Kerja (Lanjutan)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Budaya Kerja	Bertanggung Jawab	Saya berani menanggung resiko bila pekerjaannya tidak memuaskan.	XC20	Sari, 2013
		Perusahaan memberi kesempatan saya untuk memperbaiki kesalahan yang saya perbuat	XC21	
		Perusahaan memberikan sanksi kepada saya apabila saya tidak mematuhi dan menerapkan protokol kesehatan.	XC22	

(Sumber: Data Diolah, 2021)

4. Variabel Kinerja

Berikut adalah indikator dan pernyataan dari variabel Kinerja.

Tabel 5. Variabel Kinerja

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Kinerja	Kualitas Kerja	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	YD1	Hutasoit, 2015
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan	YD2	
		Saya dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan saya dalam bekerja	YD3	
		Kondisi pandemi <i>COVID-19</i> kualitas pekerjaan saya menurun	YD4	
	Kuantitas Kerja	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	YD5	
		Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	YD6	
		Saya dapat memenuhi beban kerja yang ditetapkan perusahaan	YD7	
		Kondisi pandemi <i>COVID-19</i> mempengaruhi kecepatan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	YD8	
		Saya mampu bekerja dengan tim	YD9	

Batama, 2017

Tabel 6. Variabel Kinerja (Lanjutan)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Kinerja	Kerjasama	Saya mencari tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab pekerjaan	YD10	
		Saya membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	YD11	Hutasoit, 2015
	Kerjasama	Kondisi pandemi <i>COVID-19</i> membatasi saya untuk bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan	YD12	Hutasoit, 2015
	Penggunaan Waktu Bekerja	Dalam menyelesaikan beban kerja/tugas yang diemban karyawan, dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	YD13	Batama, 2017
		Dalam bekerja selalu melaksanakannya dan selesai tepat sesuai dengan taerget yang diinginkan perusahaan	YD14	Lafitasari, 2014
		Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.	YD15	Hutasoit, 2015
		Kondisi pandemi <i>COVID-19</i> mengurangi waktu bekerja saya	YD16	Sari, 2013
		Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan	YD17	
	Inisiatif Karyawan	Karyawan ini bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.	YD18	Rosa, 2014
	Karyawan ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.	YD19		

Tabel 6. Variabel Kinerja (Lanjutan)

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SIMBOL	SUMBER
Kinerja	Inisiatif Karyawan	Saya selalu menerapkan protokol kesehatan tanpa harus mendapatkan perintah dari perusahaan.	YD20	Rosa, 2014
	Pengetahuan atas Pekerjaan & Keterampilan	Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki	YD21	Batama, 2017
		Skill yang saya miliki sesuai yang diinginkan oleh perusahaan	YD22	
		Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.	YD23	Nursyahfitri, 2010

(Sumber: Data Diolah, 2021)

4.1.2 Data Kuisioner

Data responden merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian ini karena berdasarkan data responden kita bisa mengetahui kondisi dan keadaan responden yang akan menjadi informasi tambahan untuk memahami hasil dari penelitian ini, dalam hal ini adalah gambaran umum responden atau karakteristik responden. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan gambaran umum karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

4.1.2.1 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah tabel rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 6. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	90	75%
2	Perempuan	30	25%
Jumlah		120	100%

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui rekapitulasi dari 120 responden di PT XYZ berdasarkan jenis kelamin yaitu terdapat 90 orang atau 75% responden dengan jenis kelamin laki-laki dan terdapat 30 orang atau 25% responden dengan jenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 7. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 tahun	32	26,6%
2	31-40 tahun	57	47,5%
3	41-50 tahun	24	20%
4	≥ 51 tahun	7	5,8%
Jumlah		120	100%

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui rekapitulasi dari 120 responden berdasarkan usia yaitu terdapat sebanyak 32 orang atau 26,6% responden dengan usia 20-30 tahun, 57 orang atau 47,5% responden dengan usia 31-40 tahun, 24 orang atau 20% responden dengan usia 41-50 tahun, dan 7 orang atau 5,8% responden dengan usia lebih dari atau sama dengan 50 tahun.

4.1.2.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 8. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	93	77,5%
2	Diploma	-	-
3	S1	24	20%
4	S1-S3	3	2,5%
Jumlah		120	100%

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui rekapitulasi dari 120 responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu terdapat sebanyak 93 orang atau 77,5% responden dengan pendidikan terakhir SMA, 24 orang atau 20% responden dengan pendidikan terakhir S1, 3 orang atau 2,5% responden dengan pendidikan terakhir S2-S3, dan tidak terdapat responden dengan pendidikan terakhir Diploma.

4.1.2.4 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Status

Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan status

Tabel 9. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah	Persentase
1	Menikah	93	77,5%
2	Belum Menikah	27	22,5%
Jumlah		120	100%

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui rekapitulasi dari 120 responden berdasarkan status yaitu terdapat sebanyak 93 orang atau 77.5% responden dengan status menikah dan terdapat 27 orang atau 22.7% responden dengan status belum menikah.

4.1.2.5 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berikut ini merupakan tabel rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan masa bekerja.

Tabel 10. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 tahun	18	15%
2	5-10 tahun	72	60%
3	10-15 tahun	27	22,5%
4	> 15 tahun	3	2,5%
Jumlah		120	100%

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui rekapitulasi dari 120 responden berdasarkan masa bekerja yaitu terdapat sebanyak 5 orang atau 15% responden dengan masa bekerja kurang dari 5 tahun, 72 orang atau 60% responden dengan masa bekerja 5 sampai dengan 10 tahun, 27 orang atau 22,5% responden dengan masa bekerja 10 sampai dengan 15 tahun, dan 3 orang atau 2,5% responden dengan masa bekerja lebih dari 15 tahun.

4.2 Pengolahan Data

Berikut ini merupakan hasil dari pengolahan data yang dilakukan pada penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi *COVID-19* di PT XYZ. Pada pengolahan data berikut terdapat spesifikasi deskriptif variabel penelitian, evaluasi model pengukuran (*Outer Model*), evaluasi model struktural (*Inner Model*), dan uji hipotesa.

4.2.1 Spesifikasi Deskriptif Variabel Penelitian

Spesifikasi deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan dari responden mengenai variabel-variabel penelitian yang diberikan. Tanggapan dari responden ditunjukkan dengan nilai *mean* dan standar deviasi seluruh pernyataan dari masing-masing variabel penelitian ini. Berikut ini merupakan spesifikasi deskriptif dari variabel kepuasan kerja, variabel keterikatan kerja, variabel budaya kerja, dan variabel kinerja karyawan.

a. Spesifikasi Deskriptif pada Variabel Kepuasan Kerja

Berikut merupakan tabel spesifikasi deskriptif variabel kepuasan kerja.

Tabel 11. Spesifikasi Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	N	Mean	Standar deviasi
1	XA1	120	4.08	0.75
2	XA2	120	4.00	0.83
3	XA3	120	3.97	0.85
4	XA4	120	3.97	0.85
5	XA5	120	3.97	0.78
6	XA6	120	4.05	0.79
7	XA7	120	3.98	0.81
8	XA8	120	4.08	0.75
9	XA9	120	4.03	0.74
10	XA10	120	4.04	0.73
11	XA11	120	4.05	0.77
12	XA12	120	4.08	0.75
13	XA13	120	4.08	0.75
14	XA14	120	4.07	0.74

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Pada tabel 12 terdapat nilai *mean* yang digunakan untuk melihat rata-rata tanggapan yang diberikan responden, dari setiap pernyataan terdapat skala penilaian yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) hingga skala 5 (sangat setuju). Jika dilihat pada tabel 12 nilai *mean* dari setiap pernyataan berada pada skala 3 (netral) dan skala 4 (setuju) yang artinya dari seluruh responden rata-rata memilih tanggapan setuju terhadap setiap pernyataan dari variabel kepuasan kerja. Selanjutnya terdapat nilai standar deviasi digunakan untuk menentukan persebaran data serta seberapa dekat titik data tersebut terhadap mean atau rata-rata, apabila data menghasilkan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai

mean atau mendekati 0 artinya menandakan bahwa semua nilai dalam data tersebut dekat dengan nilai *mean*, sedangkan nilai deviasi yang lebih besar menunjukkan bahwa data jauh dari nilai rata-rata. Jika dilihat dari tabel 12 nilai standar deviasi pada data tersebut persebaran datanya dekat dengan nilai *mean*.

b. Spesifikasi Deskriptif pada Variabel Keterikatan Karyawan.

Berikut merupakan spesifikasi deskriptif pada variabel keterikatan karyawan.

Tabel 12. Spesifikasi Deskriptif Variabel Keterikatan Karyawan

NO	Pernyataan	N	Mean	Standar deviasi
1	XB1	120	4.01	0.94
2	XB2	120	3.90	0.80
3	XB3	120	3.89	0.84
4	XB4	120	3.89	0.92
5	XB5	120	3.95	0.77
6	XB6	120	3.97	0.73
7	XB7	120	4.00	0.78
8	XB8	120	3.91	0.80
9	XB9	120	3.88	0.80

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Pada tabel 13 terdapat nilai *mean* yang digunakan untuk melihat rata-rata tanggapan yang diberikan responden, dari setiap pernyataan terdapat skala penilaian yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) hingga skala 5 (sangat setuju). Jika dilihat pada tabel 13 nilai *mean* dari setiap pernyataan berada pada skala 3 (netral) dan skala 4 (setuju) yang artinya dari seluruh responden rata-rata memilih tanggapan setuju terhadap setiap pernyataan dari variabel keterikatan karyawan. Selanjutnya terdapat nilai standar deviasi digunakan untuk menentukan persebaran data serta seberapa dekat titik data tersebut terhadap mean atau rata-rata, apabila data menghasilkan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean atau mendekati 0 artinya menandakan bahwa semua nilai dalam data tersebut dekat dengan nilai *mean*, sedangkan nilai deviasi yang lebih besar menunjukkan bahwa data jauh dari nilai rata-rata. Jika dilihat dari tabel 13 nilai standar deviasi pada data tersebut persebaran datanya dekat dengan nilai *mean*.

c. Spesifikasi Deskriptif pada Variabel Budaya Kerja

Berikut merupakan spesifikasi deskriptif pada variabel budaya kerja.

Tabel 13. Spesifikasi Deskriptif Variabel Budaya Kerja

NO	Pernyataan	N	Mean	Standar deviasi
1	XC1	120	3.99	0.90
2	XC2	120	4.07	0.76
3	XC3	120	3.91	0.84
4	XC4	120	3.96	0.85
5	XC5	120	4.05	0.75
6	XC6	120	4.08	0.77
7	XC7	120	3.98	0.86
8	XC8	120	4.08	0.74
9	XC9	120	4.01	0.73
10	XC10	120	4.01	0.72
11	XC11	120	3.97	0.83
12	XC12	120	3.91	0.83
13	XC13	120	3.97	0.83
14	XC14	120	4.00	0.91
15	XC15	120	4.07	0.76
16	XC16	120	3.99	0.90
17	XC17	120	4.07	0.76
18	XC18	120	3.90	0.83
19	XC19	120	3.95	0.85
20	XC20	120	4.04	0.75
21	XC21	120	4.08	0.77
22	XC22	120	3.96	0.85

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Pada tabel 14 terdapat nilai *mean* yang digunakan untuk melihat rata-rata tanggapan yang diberikan responden, dari setiap pernyataan terdapat skala penilaian yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) hingga skala 5 (sangat setuju). Jika dilihat pada tabel 14 nilai *mean* dari setiap pernyataan berada pada skala 3 (netral) dan skala 4 (setuju) yang artinya dari seluruh responden rata-rata memilih tanggapan setuju terhadap setiap pernyataan dari variabel budaya kerja. Selanjutnya terdapat nilai standar deviasi digunakan untuk menentukan persebaran data serta seberapa dekat titik data tersebut terhadap mean atau rata-rata, apabila data menghasilkan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean atau mendekati 0 artinya menandakan bahwa semua nilai dalam data tersebut dekat dengan nilai *mean*, sedangkan nilai deviasi yang lebih besar menunjukkan bahwa data jauh dari nilai rata-rata. Jika dilihat dari tabel 14 nilai standar deviasi pada data tersebut persebaran datanya dekat dengan nilai *mean*.

d. Spesifikasi Deskriptif pada Variable Kinerja Karyawan.

Berikut merupakan spesifikasi deskriptif pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 14. Spesifikasi Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	N	Mean	Standar deviasi
1	YD1	120	4.05	0.71
2	YD2	120	4.05	0.75
3	YD3	120	4.03	0.73
4	YD4	120	3.96	0.84
5	YD5	120	3.99	0.75
6	YD6	120	4.06	0.75
7	YD7	120	3.98	0.74
8	YD8	120	4.03	0.73
9	YD9	120	4.01	0.74
10	YD10	120	4.04	0.70
11	YD11	120	4.03	0.73
12	YD12	120	4.06	0.71
13	YD13	120	4.12	0.71
14	YD14	120	3.99	0.75
15	YD15	120	4.05	0.75
16	YD16	120	4.02	0.72
17	YD17	120	4.07	0.75
18	YD18	120	4.03	0.73
19	YD19	120	3.97	0.85
20	YD20	120	3.99	0.74
21	YD21	120	4.06	0.75
22	YD22	120	4.00	0.74
23	YD23	120	4.03	0.73

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Pada tabel 15 terdapat nilai *mean* yang digunakan untuk melihat rata-rata tanggapan yang diberikan responden, dari setiap pernyataan terdapat skala penilaian yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) hingga skala 5 (sangat setuju). Jika dilihat pada tabel 15 nilai *mean* dari setiap pernyataan berada pada skala 3 (netral) dan skala 4 (setuju) yang artinya dari seluruh responden rata-rata memilih tanggapan setuju terhadap setiap pernyataan dari variabel kinerja karyawan. Selanjutnya terdapat nilai standar deviasi digunakan untuk menentukan persebaran data serta seberapa dekat titik data tersebut terhadap mean atau rata-rata, apabila data menghasilkan nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean atau mendekati 0 artinya menandakan bahwa semua nilai dalam data

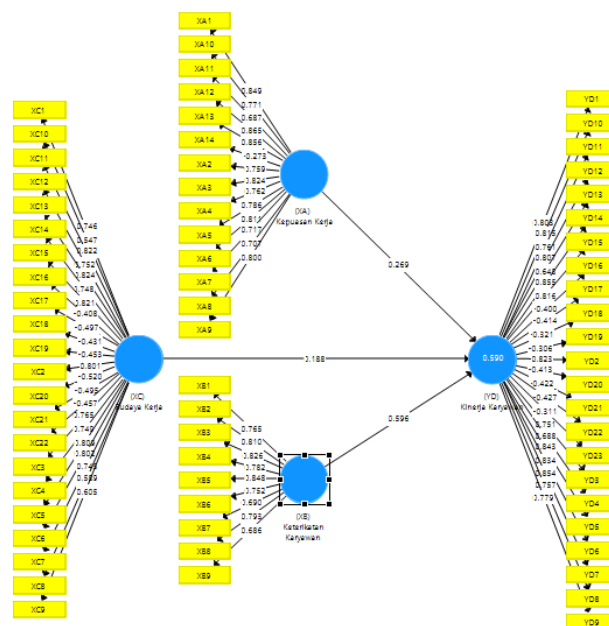
tersebut dekat dengan nilai *mean*, sedangkan nilai deviasi yang lebih besar menunjukkan bahwa data jauh dari nilai rata-rata. Jika dilihat dari tabel 15 nilai standar deviasi pada data tersebut persebaran datanya dekat dengan nilai *mean*.

4.2.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) didalamnya terdapat uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas terdapat 2 jenis yaitu uji validitas konvergen (*Convergent Validity*) dan uji validitas diskriminan (*Discriminant Validity*). Pada uji realibilitas dilakukan dengan cara *Composite Reliability*. Berikut adalah evaluasi model pengukuran pada penelitian ini.

4.2.2.1 Convergent validity

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur nilai korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Uji ini dapat dilihat dari nilai standarisasi *loading factor* yang menjelaskan nilai korelasi antar setiap item pengukuran indikator dan konstruk. *Rule of thumb* digunakan untuk menilai uji validitas konvergen dimana nilai *loading factor* harus >0.7 yang berarti indikator tersebut valid, dan nilai *average variance extracted* (AVE) harus >0.5 agar dapat diterima. Dibawah ini merupakan hasil dari uji *outer model* dilihat dari nilai *outer loading* dengan menggunakan aplikasi SmartPLS.



Gambar 3. Model Pengukuran Awal (*Outer Model*)
(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan Gambar 2 yaitu gambar model pengukuran awal (*outer model*) terdapat variabel *manifest* yang nilai *loading factor*nya kurang dari 0.70, maka variabel *manifest* tersebut harus dikeluarkan dari model.

Tabel 15. Nilai *Loading Factor* Kepuasan Kerja

Variabel	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Kepuasan Kerja	XA1	0.849
	XA2	0.759
	XA3	0.824
	XA4	0.762
	XA5	0.786
	XA6	0.811
	XA7	0.717
	XA8	0.707
	XA9	0.800
	XA10	0.771
	XA11	0.687
	XA12	0.865
	XA13	0.856
	XA14	-0.273

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 16 nilai *loading factor* semua variabel *manifest* lebih dari 0.70 (>0.70) kecuali pada variabel *manifest* dengan kode *item* XA11 dan XA14, oleh karena itu kedua kode *item* tersebut harus dikeluarkan dari model dikarenakan belum memenuhi *rule of thumb* atau nilai standarisasi *loading factor* nya yang seharusnya yaitu > 0.70 .

Tabel 16. Nilai *Loading Factor* Keterikatan Karyawan

Variabel	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Keterikatan Karyawan	XB1	0.765
	XB2	0.810
	XB3	0.826
	XB4	0.782
	XB5	0.848
	XB6	0.752
	XB7	0.690
	XB8	0.793
	XB9	0.686

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 17 nilai *loading factor* semua variabel *manifest* lebih dari 0.70 (>0.70) kecuali pada variabel *manifest* dengan kode *item* XB7 dan XB9, oleh karena itu kedua kode *item* tersebut harus dikeluarkan dari model dikarenakan

belum memenuhi *rule of thumb* atau nilai standarisasi *loading factor* nya yang seharusnya yaitu > 0.70 .

Tabel 17. Nilai *Loading Factor* Budaya Kerja

Variabel	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Budaya Kerja	XC1	0.746
	XC2	0.801
	XC3	0.765
	XC4	0.749
	XC5	0.809
	XC6	0.802
	XC7	0.745
	XC8	0.589
	XC9	0.605
	XC10	0.547
	XC11	0.822
	XC12	0.752
	XC13	0.824
	XC14	0.748
	XC15	0.821
	XC16	-0.408
	XC17	-0.497
	XC18	-0.431
	XC19	-0.453
	XC20	-0.520
	XC21	-0.495
	XC22	-0.457

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 18 nilai *loading factor* semua variabel *manifest* lebih dari 0.70 (>0.70) kecuali pada variabel *manifest* dengan kode *item* XC8, XC9, XC10, XC16, XC17, XC18, XC19, XC20, XC21, dan XC22, oleh karena itu kode *item* tersebut harus dikeluarkan dari model dikarenakan belum memenuhi *rule of thumb* atau nilai standarisasi *loading factor* nya yang seharusnya yaitu > 0.70 .

Tabel 18. Nilai *Loading Factor* Kinerja Karyawan

Variabel	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Kinerja Karyawan	YD1	0.803
	YD2	0.823
	YD3	-0.751
	YD4	-0.688
	YD5	0.843
	YD6	0.834
	YD7	0.854
	YD8	0.757
	YD9	0.779
	YD10	0.815
	YD11	0.761

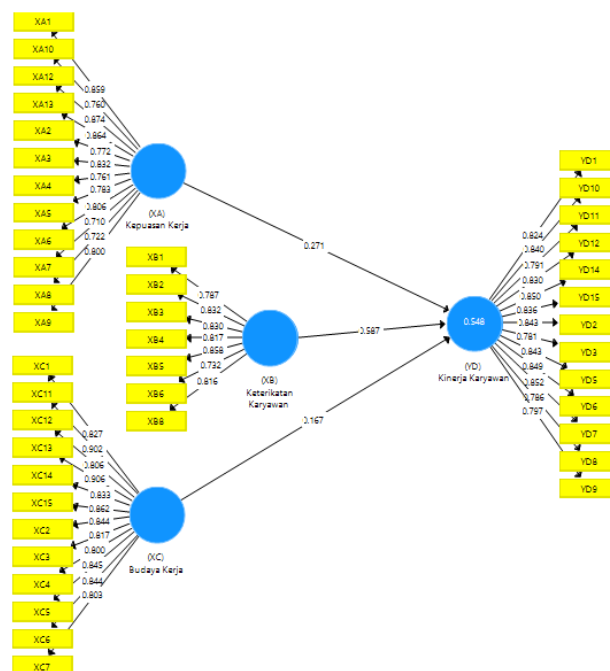
Tabel 19. Nilai *Loading Factor* Kinerja Karyawan (Lanjutan)

Variabel	Kode Item	Loading Factor
	YD12	0.807
	YD13	0.648
	YD14	0.855
	YD15	0.816
	YD16	-0.400
	YD17	-0.414
	YD18	-0.321
	YD19	-0.306
	YD20	-0.413
	YD21	-0.422
	YD22	-0.427
	YD23	-0.311

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 19 nilai *loading factor* semua variabel *manifest* lebih dari 0.70 (>0.70) kecuali pada variabel *manifest* dengan kode *item* YD3, YD4, YD13, YD16, YD17, YD18, YD19, YD20, YD21, YD22, dan YD23, oleh karena itu kode *item* tersebut harus dikeluarkan dari model dikarenakan belum memenuhi *rule of thumb* atau nilai standarisasi *loading factor* nya yang seharusnya yaitu > 0.70 .

Berikut Model Pengukuran setelah dilakukan eliminasi variabel *manifest* yang nilai *loading factornya* kurang dari 0.70.



Gambar 4. Model Pengukuran Hasil Modifikasi
(Sumber: Data Diolah, 2021)

Setelah dilakukan uji pls algoritma ulang, diperoleh hasil model pengukuran dengan semua variabel *manifest* yang nilai *loading factor* nya sudah lebih dari 0.70. variabel-variabel manifest yang nilai loading factornya tidsak lebi dari 0.70 dikeluarkan dari model supaya tidak mempengaruhi hasil *bootstrapping*.

Tabel 19. Rangkuman Nilai *Loading Factor*

Variabel	Kode Item	<i>Loading Factor</i>	
Kepuasan Kerja	XA1	0.859	
	XA2	0.772	
	XA3	0.832	
	XA4	0.761	
	XA5	0.783	
	XA6	0.806	
	XA7	0.710	
	XA8	0.722	
	XA9	0.800	
	XA10	0.76	
	XA12	0.874	
	XA13	0.864	
	Keterikatan Karyawan	XB1	0.787
XB2		0.832	
XB3		0.83	
XB4		0.817	
XB5		0.858	
XB6		0.732	
XB8		0.816	
Budaya Kerja		XC1	0.827
	XC2	0.844	
	XC3	0.817	
	XC4	0.800	
	XC5	0.845	
	XC6	0.844	
	XC7	0.803	
	XC11	0.902	
	XC12	0.806	
	XC13	0.906	
	XC14	0.833	
	XC15	0.862	
	Kinerja Karyawan	YD1	0.824
		YD2	0.843
		YD3	0.781
YD5		0.843	
YD6		0.849	
YD7		0.852	
YD8		0.786	
YD9		0.797	
YD10		0.840	
YD11		0.791	
YD12		0.830	

Tabel 20. Rangkuman Nilai Loading Factor (Lanjutan)

Variabel	Kode Item	Loading Factor
Kinerja Karyawan	YD14	0.850
	YD15	0.836

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 20, nilai *loading factor* dari semua variabel *manifest* lebih dari 0.70(>0.70), sehingga dapat dikatakan semua variabel *manifest* telah memenuhi *rule of thumb* atau nilai standarisasi *loading factor* yang berarti bahwa semua indikator dan variabel manifest tersebut valid dan bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.2.2 Discriminant Validity

Cara untuk menguji validitas diskriminan yaitu dengan indikator refleksi yaitu melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih dari 0.7 (>0.70), adapun cara lain yaitu dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

Tabel 20. Nilai Cross Loading

Variabel	Kepuasan Kerja (XA)	Keterikatan Karyawan (XB)	Budaya Kerja (XC)	Kinerja (YD)
Kepuasan Kerja (XA)	0.797			
Keterikatan Karyawan (XB)	0.220	0.811		
Budaya Kerja (XC)	0.192	0.071	0.841	
Kinerja (YD)	0.432	0.659	0.261	0.825

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dapat dilihat dari tabel 21 nilai *cross loading* pada masing-masing variabel lebih dari 0.70 (>0.70), dan pada masing-masing variabel tersebut memiliki nilai lebih besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya lalu membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh *item* valid dan baik.

4.2.2.3 Composite Reliability

Uji realibilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, ketepatan, dan konsistensi instrument dalam mengukur konstruk. Nilai standar yang digunakan untuk menilai realibilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus >0.7.

Tabel 21. Composite Reliability

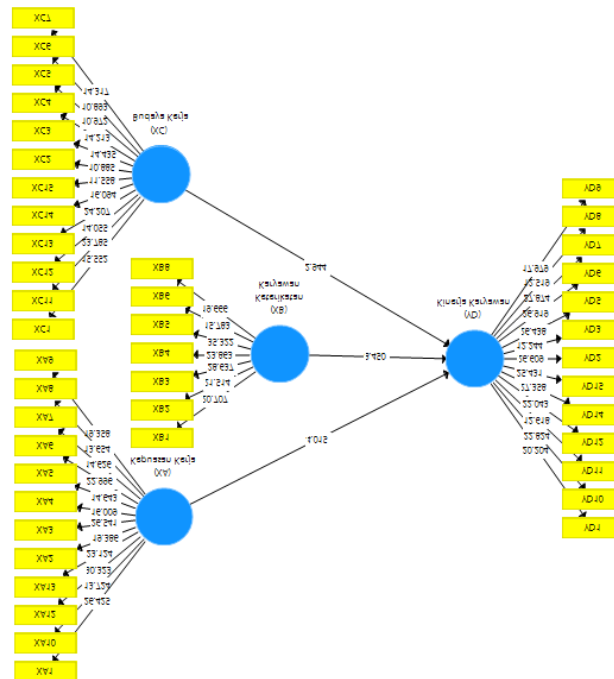
VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	RHO_A	COMPOSITE RELIABILITY	AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)
Kepuasan Kerja (XA)	0.947	0.951	0.954	0.635
Keterikatan Karyawan (XB)	0.914	0.924	0.931	0.658
Budaya Kerja (XC)	0.963	0.971	0.967	0.708
Kinerja (YD)	0.961	0.965	0.965	0.681

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dapat dilihat pada tabel 22 terdapat *cronbach's alpha* atau *composite reliability* yang memiliki nilai lebih dari 0.70 (>0.70) dan juga terdapat pengujian validitas dari setiap variabel dengan menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)* yang memiliki nilai lebih dari 0.50 (>0.50) maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan dinyatakan valid dan juga reliabel.

4.2.2.4 Second Order Confirmatory Analysis

Second Order Confirmatory Analysis (SCFA) adalah hubungan teoritis antara konstruk *high order* dengan dimensi konstruk dibawahnya. Signifikansi indikator penyusun endogem dapat dilihat dari nilai t- statistik, apabila *t-value* $>$ *t-table* maka semua indikator dapat signifikan mengukur konstruk endogen. Dalam penelitian ini nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0.05. Setelah dilakukan uji *bootsrapping* diperoleh hasil pada gambar berikut.



Gambar 5. Hasil Analisis *Bootstrapping* SCFA
(Sumber: Data Diolah, 2021)

Gambar 4 adalah hasil analisis *bootstrapping*. Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel maka dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli melakukan *resampling*. Dalam metode *resampling bootstrapping*, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) t-statistik adalah 1.96 (*significance level* = 5%). Berikut merupakan tabel hasil uji t-statistik untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel laten pada *second order* konstruk

Tabel 22. Path Coefficient Pengukuran Signifikansi SCFA

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistic	P-Value
Kepuasan Kerja (XA) terhadap Kinerja karyawan (YD)	0.271	0.275	0.071	3.828	0.000
Keterikatan Karyawan (XB) terhadap Kinerja Karyawan (YD)	0.587	0.586	0.072	8.205	0.000

Tabel 23. Path Coefficient Pengukuran Signifikansi SCFA (Lanjutan)

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistic	P-Value
Budaya Kerja (XC) terhadap Kinerja Karyawan (YD)	0.167	0.173	0.056	2.977	0.003

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Path Coefficient menunjukkan bahwa seluruh variabel eksogen signifikan terhadap variabel endogen berdasarkan nilai t-statistik dan p-value, Jika nilai t-statistik >1.96 dan p-value <0.05 . Dapat dilihat dari tabel 23 nilai t-statistik kepuasan terhadap kinerja karyawan, keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 3.828, 8.205, dan 2.977 telah memenuhi syarat nilai t-statistik yaitu >1.96 dan nilai p-value kepuasan terhadap kinerja karyawan, keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.000, 0.000, dan 0.003 telah memenuhi syarat nilai p-value yaitu <0.05 . Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan budaya kerja merupakan variabel pembentuk konstruk variabel kinerja karyawan.

4.2.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Pada evaluasi model structural terdapat nilai *R-Square* dan *Predictive Relevance*.

4.2.3.1 R-Square

Untuk memulai model struktural dengan PLS dimulai dengan melihat nilai *R-Square* (R^2) untuk setiap variabel *laten endogen* sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai R^2 0.75 disimpulkan bahwa model kuat, 0.50 *moderate*, dan 0.25 lemah sedangkan *R-Square Adjust* adalah bentuk khusus dari *R-Square* koefisien determinasi dan berfungsi untuk menilai kebaikan model.

Tabel 24. R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (YD)	0.548	0.536

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 24 terdapat nilai *R-Square*, nilai *R-Square* untuk model pengaruh kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.548 atau sebesar 54.8% yang disimpulkan bahwa model pengaruh kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dikatakan *moderate* atau cukup.

4.2.3.2 Predictive Relevance

Predictive Relevance dilihat dari nilai *Q-squared*, dimana jika *Q-squared* >0 maka model memiliki *predictive relevance* sedangkan sebaliknya jika *Q-squared* <0 maka model tidak memiliki *predictive relevance*. *Q-squared* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya sedangkan nilai SSO (*Sum Square Observation*) adalah jumlah kuadrat untuk regresi observasi, dan SSE (*Sum Square Prediction Error*) adalah perhitungan statistik awal yang dipakai untuk menghitung nilai lain.

Tabel 25. Predictive Relevance

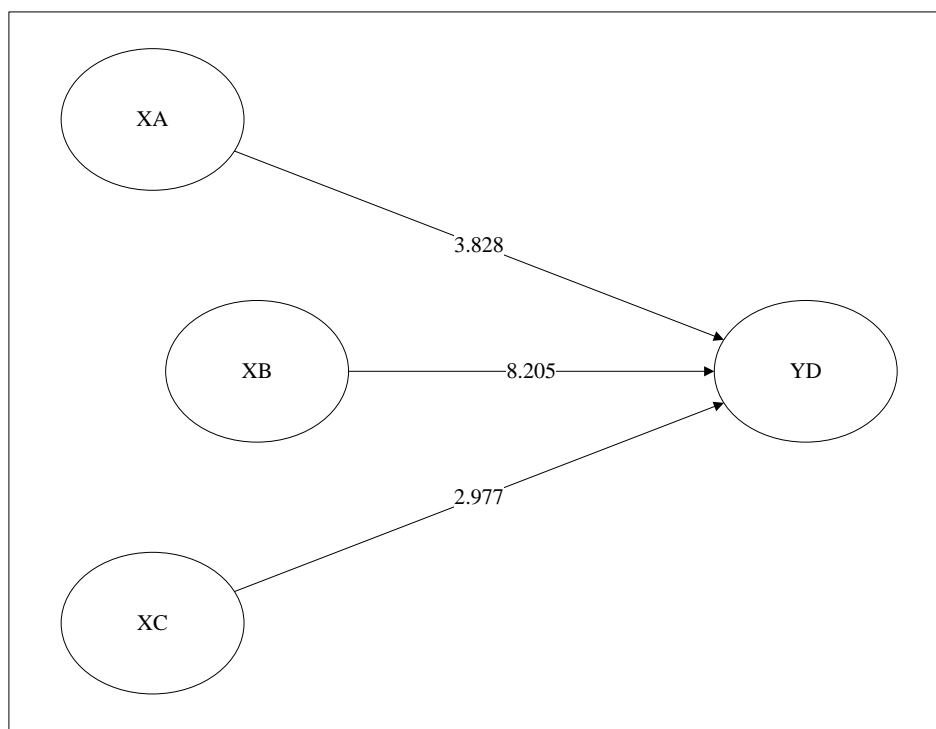
Variabel	SSO	SSE	$Q^2(=1-SSE/SSO)$
Kepuasan Kerja (XA)	1440.000	1440.000	
Keterikatan Karyawan (XB)	840.000	840.000	
Budaya Kerja (XC)	1440.000	1440.000	
Kinerja Karyawan (YD)	1560.000	1022.792	0.344

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dari tabel 25 diperoleh nilai *Q-Square* yaitu sebesar 0.344, dari nilai tersebut disimpulkan bahwa variabel atau model memiliki *predictive relevance*.

4.2.3.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan langkah terakhir pengolahan data pada penelitian ini. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Uji hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping* menggunakan t-statistik atau uji t dan menggunakan *Software SmartPLS 3.0*. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menganalisis nilai *p-value*. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan (*two tailed*) t-statistik adalah 1.96 (*significance level* = 5%) dengan ketentuan nilai t-statistik harus > 1.96 . Berikut ini adalah gambar hasil dari uji hipotesa.



Gambar 6. Hasil Uji Hipotesa
(Sumber: Data Diolah, 2021)

Dari gambar 5 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik pada setiap variabel berbeda-beda. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut, yaitu tabel hasil uji hipotesis.

Tabel 26. Tabel Uji Hipotesa

Konstruk	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (XA) terhadap Kinerja karyawan (YD)	0.271	3.828	0.000	Terdapat pengaruh positif dan signifikan
Keterikatan Karyawan (XB) terhadap Kinerja Karyawan (YD)	0.587	8.205	0.000	Terdapat pengaruh positif dan signifikan
Budaya Kerja (XC) terhadap Kinerja Karyawan (YD)	0.167	2.977	0.003	Terdapat pengaruh positif dan signifikan

(Sumber: Data Diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 26 disimpulkan bahwa antar variabel terkait terdapat pengaruh positif dan signifikan. Jika dilihat dari nilai t-statistik dari setiap variabel terkait semua nilainya >1.96 dan nilai p-value dari setiap variabel terkait <0.05 . Berikut adalah keterangan dari hasil pengujian hipotesa.

1. Hipotesa 1: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 - a. Apakah terdapat pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 H_{01} : Tidak terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 H_{a1} : Terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 - b. Kesimpulan
Berdasarkan hasil pada tabel 26 yang menunjukkan t-statistik sebesar 3.828 > 1.96 dan p-value 0.00 < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, dan pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hipotesa 2: Pengaruh dari Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
 - a. Apakah terdapat pengaruh dari Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
 H_{02} : Tidak terdapat pengaruh positif antara Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
 H_{a2} : Terdapat pengaruh positif antara Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Kesimpulan
Berdasarkan hasil pada tabel 26 yang menunjukkan t-statistik sebesar 8.205 > 1.96 dan p-value 0.00 < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, dan pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hipotesa 3: Pengaruh dari Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 - a. Apakah terdapat pengaruh dari Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 H_{03} : Tidak terdapat pengaruh positif antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
 H_{a3} : Terdapat pengaruh positif antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada tabel 26 yang menunjukkan t-statistik sebesar 2.977 > 1.96 dan *p-value* $0.00 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, dan pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara di dalam dan di luar pekerjaan. Faktor kompensasi mencakup faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja seperti pembayaran, upah/gaji. Lingkungan kerja mencakup faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik, kelompok kerja dan supervisi (Hasibuan, 2011). Sedangkan kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja dibangun dan dipengaruhi oleh bagaimana karyawan tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya dengan kemampuan, keterampilan dan motivasi yang dimilikinya. Keseimbangan yang terbentuk dari beberapa elemen tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik begitu juga sebaliknya (Wibowo, 2007)

Berdasarkan tabel 26 dan hasil uji hipotesa 1, XA (kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap YD (kinerja karyawan), hal ini juga dapat dilihat pada tabel 26 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel XA (kepuasan kerja) terhadap YD (kinerja karyawan) dengan hasil nilai *original sample* yang dihasilkan sebesar 0.271, nilai *t-statistic* sebesar 3.828 dengan nilai *two tailed* 1.96 pada level signifikansi 5% dan nilai *P-Value* yang dihasilkan sebesar 0.000, dimana kriteria uji signifikansi kurang dari 0.05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terbukti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara XA (kepuasan kerja) terhadap YD (kinerja karyawan), dengan begitu hubungan antara XA (kepuasan kerja) terhadap YD (kinerja karyawan) berbanding lurus yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut dan begitupun sebaliknya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Katili &

Hutami (2017) dengan hasil variabel *job satisfaction* (kepuasan kerja) memiliki pengaruh positif terhadap variabel *employee performance*. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Apabila dilihat pada tabel 20 Nilai *Cross Loading* dapat diketahui bahwa seluruh variabel XA (kepuasan kerja) telah memenuhi syarat validasi yaitu dengan nilai *loading factor* lebih dari 0.7. Berdasarkan hasil penelitian ini beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah penerimaan gaji yang tepat waktu dan sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja, terlebih pada masa pandemi terdapat banyak sekali perubahan kebiasaan dalam segala hal yang tentunya perubahan kebiasaan tersebut itu berpengaruh kepada ekonomi masing-masing individu yang menjadikan gaji sebagai salah satu hal yang dirasa penting dan harus diperhatikan maka dari itu gaji dapat mempengaruhi kepuasan kerja, selain itu perhatian akan tunjangan kesehatan pada masa pandemi terhadap karyawan adalah hal yang perlu di perhatikan karna berdasarkan pengakuan karyawan merasakan tekanan lebih terhadap fisik maupun mental ketika mereka bekerja pada masa pandemi pandemi *Covid-19* maka dari itu kesehatan menjadi hal yang penting dan harus di perhatikan, selain itu perhatian, dorongan, dan motivasi, dari atasan menjadi hal yang mempengaruhi kepuasan kerja dan lagi promosi perusahaan terhadap karyawan, monitoring pimpinan secara langsung terhadap karyawan, lingkungan kerja dan kerja sama yang baik untuk menyelesaikan permasalahan yang ada pada perusahaan yang diakibatkan oleh pandemi *Covid-19* juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Apabila dilihat berdasarkan penelitian nilai *loading factor* terbesar yang dihasilkan yaitu sebesar 0.865 dan nilai tersebut terdapat pada indikator kepuasan terhadap rekan kerja pada bagian pernyataan XA12 dengan pernyataan “lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai *loading factor* paling tinggi menunjukkan bahwa pernyataan XA12 merupakan pernyataan yang paling berpengaruh terhadap perubahan variabel kepuasan kerja hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah masa bekerja, berdasarkan hasil pengumpulan data kuisioner pada tabel 10 terdapat 15% atau 18

orang responden dengan masa bekerja kurang dari 5 tahun, 60% atau 72 orang responden yang memiliki masa bekerja 5-10 tahun, 22,5% atau 27 orang responden yang memiliki masa bekerja 10-15 tahun, dan 2,5% atau 3 orang responden yang memiliki masa bekerja lebih dari 15 tahun yang artinya lebih dari setengah jumlah karyawan yang ada pada PT. XYZ memiliki masa bekerja yang cukup lama tentunya hal tersebut membuat karyawan terbiasa dengan pekerjaannya, dan juga membuat karyawan mengenali lingkungan kerjanya, dan karena masa kerja yang lama tentunya ikatan antara karyawan satu dengan yang lain menjadi kuat dan hal tersebut yang menjadikan karyawan nyaman dengan lingkungan kerjanya tentunya itu semua sangat berdampak pada kondisi pandemi *Covid-19* dimana karyawan harus bekerja lebih karna harus tetap memenuhi target perusahaan dengan segala macam perubahan kebiasaan yang terjadi pada perusahaan, dan dengan kerjasama yang baik dan lingkungan kerja yang baik karyawan tetap dapat bekerja dengan baik meski dalam masa pandemi *Covid-19*. Dikatakan dalam hasil penelitian Khoiriyah (2009) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aji Bali Jayawijaya. Demikian juga dengan penelitian Anisa (2011) dalam Prakoso,dkk (2014) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang, tentunya karna mayoritas karyawan PT. XYZ memiliki masa bekerja cukup lama membuat karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman sehingga lingkungan kerja tersebut mampu memberikan semangat kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan nilai *loading factor* terendah yang dihasilkan yaitu sebesar 0.707 nilai tersebut terdapat pada indikator kepuasan terhadap promosi pada bagian pernyataan XA8 dengan pernyataan “promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju” dengan nilai *loading factor* paling rendah menunjukkan bahwa pernyataan XA8 merupakan pernyataan yang kurang berpengaruh terhadap perubahan variabel XA (kepuasan kerja). Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa perusahaan masih kurang melakukan promosi kepada karyawan sehingga responden merasa promosi yang dilakukan perusahaan kurang memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju, terjadinya hal tersebut

bisa saja disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah tingkat pendidikan terakhir berdasarkan hasil pengumpulan data kuisioner pada tabel 8 terdapat 77,5% atau 93 responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA, 20% atau 24 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1, dan 2,5% atau 3 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 sampai dengan S3, dengan begitu dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan PT.XYZ memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA yang tentunya hal tersebut menjadi keterbatasan bagi perusahaan dalam melakukan promosi kepada karyawan sehingga menjadikan pernyataan XA8 “promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju” menjadi pernyataan yang paling kecil pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT.XYZ dengan begitu PT. XYZ sebaiknya memperhatikan hal-hal tersebut agar dapat memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Analisa Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterikatan karyawan adalah Peneliti Ketenagakerjaan Global Perrin/Perrin's Global Workforce Study (2003) dalam Rachmawati (2013) mendefinisikan employee engagement sebagai kesediaan karyawan dan kemampuannya untuk berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan secara terus menerus. Rasa keterikatan terhadap organisasi ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor emosional dan rasional berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Gallup mendefinisikannya sebagai peran serta dan antusiasme untuk bekerja. Gallup juga mengkaitkan employee engagement dengan rasa keterikatan emosional yang positif dan komitmen karyawan (Dernovsek, 2008). Sedangkan Robinson, dkk (2004) dalam Rachmawati (2013) mendefinisikan employee engagement sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, dalam konsep employee engagement, terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2001) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan tabel 26 dan hasil uji hipotesa 1, XB (keterikatan karyawan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap YD (kinerja karyawan), hal ini juga dapat dilihat pada tabel 26 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel XB (keterikatan karyawan) terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai *original sample* yang dihasilkan sebesar 0.587, nilai *t-statistic* sebesar 8.205 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada level signifikansi 5% dan nilai *P-Value* yang dihasilkan sebesar 0.000, dimana kriteria uji signifikansi kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terbukti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara XB (keterikatan karyawan) terhadap YD (kinerja karyawan), dengan begitu hubungan antara XB (keterikatan karyawan) terhadap YD (kinerja karyawan) berbanding lurus yang artinya semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut dan begitupun sebaliknya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Princes Lewiuci dan Mustamu (2016) tentang pengaruh *employee engagement* (keterikatan karyawan) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin dengan hasil variabel *employee engagemen* (keterikatan karyawan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan begitu dapat dikatakan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 20 nilai *cross loading* dapat diketahui bahwa seluruh variabel keterikatan karyawan telah memenuhi syarat validasi yaitu dengan nilai *loading factor* lebih dari 0.7. Pada variabel keterikatan karyawan terdapat 3 indikator diantaranya adalah *vigor*, *dedication*, dan *adsorbtion*, dari ketiga indikator tersebut dihasilkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi keterikatan karyawan diantaranya adalah tanggung jawab karyawan terhadap target perusahaan, dedikasi karyawan terhadap perusahaan untuk selalu memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun dalam masa pandemi *Covid-19*, karyawan mau melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya demi tercapainya target perusahaan, membantu karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan

yang tentunya dengan memperhatikan protokol kesehatan seperti menjaga jarak dan selalu menggunakan alat pelindung diri, mencurahkan pengetahuan dan keterampilan demi tercapainya target perusahaan, menerima pekerjaan yang mengeksplorasi kemampuan karyawan, dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya itu semua sangat berpengaruh untuk karyawan untuk tetap bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan meskipun pada masa pandemi *Covid-19*.

Apabila dilihat berdasarkan penelitian nilai *loading factor* terbesar yang dihasilkan yaitu sebesar 0.858. nilai tersebut terdapat pada indikator *dedication* pada bagian pernyataan XB5 dengan pernyataan “saya selalu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki demi target yang telah ditetapkan” dengan nilai *loading factor* paling tinggi menunjukkan bahwa pernyataan XB5 merupakan pernyataan yang paling berpengaruh terhadap perubahan variabel keterikatan karyawan, hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan diantaranya adalah kondisi pandemi *Covid-19* dimana pada masa pandemi karyawan di hadapkan pada kebiasaan baru yang belum pernah terjadi sebelumnya yang mana hal tersebut mengharuskan karyawan untuk melakukan improvisasi terhadap pekerjaan dan bisa juga hal tersebut dipengaruhi oleh jenis kelamin dan usia, berdasarkan hasil pengumpulan data kuisisioner pada tabel 6 terdapat 75% atau 90 orang responden laki laki dan 25% atau 30 orang diantaranya adalah perempuan, dan pada tabel 7 dapat dilihat terdapat 26.6% atau 32 orang responden dengan dengan usia 20-30 tahun, 47.5% atau 57 orang responden memiliki usia 31-40 tahun, 20% atau 24 orang responden memiliki usia 41-50 tahun, dan 5.8% atau 7 orang responden memiliki umur lebih dari samadengan 51 tahun, dimana artinya mayoritas karyawan PT. XYZ adalah pria dengan usia diatas 31 tahun, dan Bardwick (1980) dalam Waskito & Irmawati (2007) mengidentifikasi empat tahap dasar kehidupan wanita yang ternyata kontras dengan tahap kehidupan pria. Tahapan tersebut adalah: tahun transisi awal kedewasaan (17-28 tahun), tahap kemapanan (30-40 tahun), pertengahan kedewasaan (40-45 tahun) dan tahap umur 50 tahun atau lebih. Pria memulai kehidupan dewasa mereka dengan mementingkan pada prestasi di tempat kerja yang dibayar dengan kurangnya peran mereka pada

keluarga. Kemudian peran tersebut akan bergerak sebaliknya pada tahap akhir dari kehidupan mereka. Disisi lain, wanita akan memulai kehidupan dewasa mereka dengan menekankan pentingnya kehidupan rumah tangga, dan kemudian baru mementingkan karir dan profesi mereka pada tahapan yang lebih lambat dari siklus hidupnya. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa hal tersebut yang menjadikan pernyataan XB5 “saya selalu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki demi target yang telah ditetapkan” menjadi pernyataan yang paling berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.

Sedangkan nilai *loading factor* terendah yang dihasilkan yaitu sebesar 0.732 nilai tersebut terdapat pada indikator *adsorbition* pada bagian pernyataan XB6 dengan pernyataan “saya selalu tertantang untuk menerima pekerjaan yang akan mengeksplorasi seluruh kemampuan saya” dengan nilai *loading factor* paling rendah menunjukkan bahwa pernyataan XB6 merupakan pernyataan yang kurang berpengaruh terhadap perubahan variabel keterikatan karyawan hal tersebut juga bisa saja dikarenakan mayoritas karyawan pada PT. XYZ adalah laki-laki dengan usia diatas 30 tahun dan dengan masa bekerja lebih dari 5 tahun membuat karyawan nyaman dengan pekerjaan yang sudah dijalannya, ditambah lagi apabila dilihat pada tabel 9 rekapitulasi responden berdasarkan status, terdapat 77.5% atau 93 orang responden dengan status menikah dan sisanya 22.5% atau 27 orang responden dengan status belum menikah, dimana atrinya karyawan harus membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga terlebih pada masa pandemi *Covid-19* hal tersebut yang menjadikan pernyataan XB6 “saya selalu tertantang untuk menerima pekerjaan yang akan mengeksplorasi seluruh kemampuan saya” menjadi pernyataan yang pengaruhnya paling kecil terhadap variabel keterikatan karyawan.

Marcos dan Sridevi (2010) dalam Rachmawati (2013) menyatakan bahwa *employee engagement* sangat berhubungan dengan *outcome* dari kinerja. Perusahaan yang memiliki karyawan dan juga memiliki rasa keterikatan yang tinggi akan membuat karyawannya nyaman untuk bekerja di tempat tersebut. Selain itu, produktivitas, keuntungan, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggannya juga akan meningkat. Maka dari itu PT. XYZ perlu memperhatikan hal hal tersebut agar tingkat keterikatan karyawan pada perusahaan bisa meningkat karna keterikatan

memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan apabila kinerja karyawan meningkat sudah dipastikan kinerja perusahaan juga ikut meningkat.

5.3 Analisa Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Pada prakteknya, budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2012) dalam Sambali (2015). Byars dan Rue (2008) dalam Sambali (2015) kinerja merupakan hasil dari usaha seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dengan kata lain kinerja merupakan keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Berdasarkan tabel 26 dan hasil uji hipotesa 1, XC (budaya kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap YD (kinerja karyawan), hal ini juga dapat dilihat pada tabel 26 bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel XC (budaya kerja) terhadap YD (kinerja karyawan) dengan hasil nilai *original sample* yang dihasilkan sebesar 0.167, nilai *t-statistic* sebesar 2.977 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada level signifikansi 5% dan nilai *P-Value* yang dihasilkan sebesar 0,003 dengan taraf signifikansi 0,05, dimana kriteria uji signifikansi kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 terbukti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara XC (budaya kerja) terhadap YD (kinerja karyawan), dengan begitu hubungan antara XC (budaya kerja) terhadap YD (kinerja karyawan) berbanding lurus yang artinya semakin tinggi tingkat budaya kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut dan begitupun sebaliknya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Woro Mahanani dkk (2014). Tentang pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan sebagai variabel antara, dan hasilnya variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja

karyawan, oleh karna itu dapat dikatakan bahwa budaya kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 20 nilai *cross loading* dapat diketahui bahwa seluruh variabel XC (budaya kerja) telah memenuhi syarat validasi yaitu dengan nilai *loading factor* lebih dari 0.7. Pada variabel XC (budaya kerja) terdapat 6 indikator diantaranya adalah sikap terhadap pekerjaan, kedisiplinan, bekerja keras, saling membantu, berdedikasi, dan bertanggung jawab, dari keenam indikator tersebut terlihat bahwa beberapa hal yang mempengaruhi budaya kerja diantaranya adalah karyawan menikmati pekerjaannya, mengutamakan kepentingan pekerjaan, karyawan bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan tugas dengan segala resiko dan kegagalan yang ada, datang dan pulang tepat waktu dengan selalu memakai seragam kerja yang dilengkapi dengan alat pelindung diri dan selalu menerapkan protokol kesehatan dengan menjaga jarak dalam bekerja untuk mengantisipasi penularan virus korona, selain itu sikap saling membantu dengan karyawan lain dengan melakukan komunikasi secara efektif dan memperhatikan protokol kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan, dan perusahaan mengarahkan kinerja karyawan agar sesuai dengan aturan perusahaan yang mana perusahaan memberlakukan aturan-aturan tambahan sesuai dengan kebijakan pemerintah untuk selalu mematuhi protokol kesehatan untuk mengantisipasi penyebaran virus korona juga untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Apabila dilihat berdasarkan penelitian nilai *loading factor* terbesar yang dihasilkan yaitu sebesar 0.824. nilai tersebut terdapat pada indikator saling membantu, pada bagian pernyataan XC13 dengan pernyataan “setiap karyawan saling membantu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan” dengan nilai *loading factor* paling tinggi menunjukkan bahwa pernyataan XC13 merupakan pernyataan yang paling berpengaruh terhadap perubahan variabel XC (budaya kerja), hal tersebut bisa disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kondisi pandemi *Covid-19* dimana terjadi banyak sekali perubahan kebiasaan yang mana perubahan tersebut belum pernah terjadi sebelumnya dan mengharuskan karyawan saling membantu untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan selain itu juga terdapat faktor lain seperti masa bekerja , PT. XYZ memiliki karyawan dengan

masa kerja yang cukup lama berdasarkan hasil pengumpulan data kuisioner pada tabel 10 terdapat 15% atau 18 orang responden dengan masa bekerja kurang dari 5 tahun, 60% atau 72 orang responden yang memiliki masa bekerja 5-10 tahun, 22,5% atau 27 orang responden yang memiliki masa bekerja 10-15 tahun, dan 2,5% atau 3 orang responden yang memiliki masa bekerja lebih dari 15 tahun yang artinya mayoritas karyawan PT.XYZ bekerja sudah lebih dari 5 tahun, karna sudah cukup lama maka selain terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja terbentuk juga ikatan emosional anatara satu karyawan dengan karyawan lainnya, dan juga ada rasa memiliki pada prusahaan ditambah dengan komdisi pandemi seperti sekarang ini karyawan harus saling membantu untuk tetap bertahan dan mampu mewujudkan visi dan misi perusahaan. sedangkan nilai *loading factor* terendah yang dihasilkan yaitu sebesar 0.749 nilai tersebut terdapat pada indikator kedisiplinan pada bagian pernyataan XC4 dengan pernyataan “saya datang dan pulang tepat waktu” dengan nilai *loading factor* paling rendah menunjukkan bahwa pernyataan XC4 merupakan pernyataan yang kurang berpengaruh terhadap perubahan variabel budaya kerja, tentunya hal ini di sebabkan oleh beberapa faktor, apabila dilihat berdasarkan pengakuan di lapangan, kondisi pandemi membawa banyak perubahan kebiasaan, dimana pada masa pandemi tidak semua karyawan bekerja dari kantor ada beberapa pekerja yang bekerja dari rumah, karna kapasitas ruangan kerja hanya boleh di isi 50% dari dari total kapasitas yang dimiliki, sehingga para pekerja terpaksa bekerja secara bergantian tentunya hal tersebut menjadi kendala bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan target produksi tetap sama seperti situasi sebelum pandemi, tentunya hal tersebut kerap kali membuat karyawan tidak datang dan pulang tepat waktu dan bisa saja hal tersebut yang menjadikan bahwa pernyataanXC4 “saya datang dan pulang tepat waktu” menjadi pernyataan yang paling kurang berpengaruh terhadap, variabel XC (budaya kerja), dan PT. XYZ perlu memperhatikan hal hal tersebut, karena budaya kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berikut ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan yang telah dilakukan diantaranya adalah:

1. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
2. Variabel keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
3. Variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat budaya kerja maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

6.2 Saran

Berikut ini merupakan beberapa saran berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan yang bisa dijadikan acuan untuk penelitian berikutnya diantaranya adalah:

1. Variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu manajemen pada PT. XYZ perlu memperhatikan budaya kerja, seperti sikap terhadap pekerjaan, kedisiplinan, bekerja keras, saling membantu, dedikasi, dan rasa tanggung jawab karyawan, karena budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini menggunakan 4 variabel diantaranya kepuasan kerja, keterikatan karyawan, budaya kerja dan kinerja karyawan, penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel-variabel yang lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan relevan dengan kinerja karyawan.

3. Peneliti harus lebih memahami kondisi dari perusahaan, sehingga peneliti mampu mengkaji dan mengobservasi permasalahan yang terdapat dalam perusahaan secara menyeluruh agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Widodo, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MAKSIPRENEUR, II(2)*, 101–112.
- Amalia, K. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Agen PT Jasaraharja Putera Cabang Jakarta (Issue April).
- Ameliawati, Rizqi; Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Fan Jaya Logam Kaliwungu) Rizqi. *Diponegoro Journal of Management, 4(2)*, 1–14.
- Artadi, F. F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari (Vol. 151).
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun, 2*, 75–86.
- Firdian, C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Pada Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis Dan Serat Malang). *Manajemen Bisnis, 7(1)*, 45–55.
- Haerani, E., & Rahmatulloh, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Simak Universitas Siliwangi Menggunakan *Structural Equation Modeling*. *Jurnal Siliwangi, 5(2)*.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawan, R. T., & Hasibuan, S. (2016). Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman dan *Coaching Style* Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas di PT. JCI. *Jurnal PASTI, XI(1)*, 84–97.
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen

- Organisasional Terhadap OCB Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62.
- Katili, P. B., & Hutami, A. W. S. (2017). Analisa Pengaruh *Employee Competence* , *Job Satisfaction* , dan *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance*. *Industrial Services*, 3(1).
- Khoiriyah, L. (2009). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Kusumawati, R. W. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 2013, 4.
- Lewiuci, Princes Grace dan Mustamu, Ronny H. (2016). “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Produsen Senapan Angin.” *Jurnal Agora* 4(2):101–7.
- Loka, I., & Mahalayati. (2019). Analisis Kinerja Karyawan PT. Putra Kediangan Propertindo. *XI*(2).
- Marlina, L. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Pendidikan. *Istinbath*, 15(1), 123–139.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). PEengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 69–78.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123–134.
- Nasution, Y. (2017). Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Mitra Boga Tama. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 1(1), 107–115.

- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Administrasi Bisnis*, 34(1), 38–46.
- Nugraha, A. M. S. (2018). Pengaruh *Job Demands dan Job Resources* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement* pada Staff Karyawan RSU Dr Wahidin Sudirohusodo - Makassar.
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Pekerja Wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 148–154.
- Otaya, L. G. (2015). Skala pengukuran dalam penelitian. *Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 108–116.
- Prakoso, R. D., Astuti, Endang S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2). 1-10.
- Pratiwi, A., & Ismi, D. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 2(1), 1–13.
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. 8(2), 78–98.
- Purnomo, D. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Bandung. *Jurnal ATRABIS*, 21–29.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 191.
- Rachmawati, Meida. (2013). *Employee Engagement* Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (*International Journal Review*). *Theoretical and Applied Genetics* 7(2):1–7.

- Ramadiani. (2010). SEM dan LISREL untuk analisis *multivariate*. *Jurnal Sistem Informasi (JSI)*, 2(1), 179–188.
- Restiyawan, A. A. (2016). Persepsi Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Terhadap Keberadaan Bank Mini di Program Studi Pendidikan Ekonomi Undiksha. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 7(1), 4–6.
- Rizkiani, B. E., & Sawitri, D. R. (2015). Kepribadian Proaktif Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Empati*, 4(4), 38–43.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Saifudin, Nindyowati, S. A., & Damajanti, A. (2013). Pengaruh Kualitas Informasi, Kemampuan Individual, Dan Norma Subyektif Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Menggunakan Internet Sebagai Media Sumber Pustaka (Studi Empiris di UNDIP dan UNIKA Soegijapranata Semarang). *Dinamika Akuntansi*, 5(1), 21–34.
- Sambali, N. P. (2015). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 3(8), 157–166
- Santoso, C. B., & Saleh, A. A. (2017). Penerapan Metode *Cobit 5.0 Domain Dss02* Dan *Dss03* Untuk Mengukur Tingkat Kapabilitas Tata Kelola Sistem Di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. *Teknois : Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Dan Sains*, 7(2), 13–26.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Management Analysis Journal*, 4(1), 28–35.
- Sasongko, E. N., Mustafid, & Rusgiyono, A. (2016). Penerapan Metode *Structural Equation Modeling* Untuk Analisis Kepuasan Pengguna Sistem Informasi

- Akademik Terhadap Kualitas Website (Studi Kasus Pada Website Sia.Undip.Ac.Id). *Jurnal Gaussian*, 5(3), 395–404.
- Supriadi, G., & Guno, T. (2006). Budaya Organisasi Pemerintah. *Lembaga Administrasi Negara- Republik Indonesia*.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115677.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313.
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1–8.
- Wardani, R., Mukzam, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 31(1), 58–65.
- Waskito, J., & Irmawati. (2007). Perbedaan Gender dan Sikap Terhadap Peran Pekerjaan-Keluarga: Implikasinya Pada Perkembangan Karir Wanita. *Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 87–100.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. (Edisi keti). Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada.
- Widodo. (2010). Model Pengembangan Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(1), 61–73.
- Wijanto, S. H. (2015). *Metode Penelitian Menggunakan Structural Equation Modeling dengan Lisrel 9*.
- Yulistiyanti, D. (2016). Kajian Penerimaan Aplikasi *Dropbox* Dalam Pekerjaan Kelompok Siswa: Studi Kasus Smk Setia Negara Depok. *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 7(1), 15–28.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA KETERIKATAN KARYAWAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ PADA MASA PANDEMI COVID-19

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Ditempat

Saya adalah mahasiswa Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang sedang melakukan penelitian tugas akhir, saya bermaksud membuat penelitian tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ Pada Masa Pandemi COVID-19”**.

Berkaitan dengan Itu, saya mengharapkan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini, kuisisioner ini merupakan sarana untuk memperoleh kebutuhan data dalam penulisan Tugas Akhir/Skripsi, maka dari itu dimohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini secara jujur dan apa adanya karena identitas dan informasi dari responden akan dirahasiakan oleh peneliti dan tidak akan mempengaruhi posisi ataupun jabatan Bapak/Ibu/Saudara/i saat ini.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini, semoga bantuan dan amal baik Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian mendapat imbalan dari Allah SWT, dan senantiasa diberikan kesehatan jasmani dan rohani. Atas bantuan, partisipasi dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Baridzualdi

Bagian 1. Identitas Responden

Pada bagian 1 merupakan pernyataan yang berhubungan mengenai identitas diri responden. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

1. Nama :

2. Jenis Kelamin:

Laki – Laki

Perempuan

3. Umur

20 – 30 tahun

41 – 50 tahun

31 – 40 tahun

≥ 51 tahun

4. Pendidikan Terakhir:

SMA/SMK

S1

Diploma

S2-S3

5. Lama Bekerja :

0 – 5 tahun

11 – 15 tahun

6 – 10 tahun

≥ 16 tahun

Bagian 2. Petunjuk Pengisian

Pada bagian 2 ini terdapat kuesioner yang terdiri dari 4 variabel penelitian, setiap variabel memiliki bagian aspek dan faktor yang berbeda . Anda dapat memberikan tanda checklist (√) pada kolom tingkat persetujuan dari masing-masing pernyataan. Berikut merupakan 5 kriteria penilaian jawaban untuk menjawab pernyataan yaitu:

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Bagian 3. Kuesioner

a. Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

Berilah tanda checklist (√) pada kolom skala sesuai dengan pilihan anda.

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.					
2.	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan.					
3.	Saya tetap dapat menjalankan pekerjaan saya meski dalam masa pandemi <i>COVID-19</i>					
4.	Saya menerima gaji tepat waktu					
5.	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab					
6.	Pada masa pandemi <i>COVID-19</i> saya mendapatkan perhatian lebih terkait tunjangan kesehatan dari perusahaan					
7.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
8.	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.					
9.	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
10.	Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja.					
11.	Pimpinan memberikan dorongan dan pengawalan untuk selalu mematuhi dan menerapkan protokol kesehatan dalam bekerja					
12.	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
13.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja					
14.	Lingkungan tempat saya bekerja selalu mematuhi dan menerapkan protokol kesehatan yang telah di terapkan.					

b. Kuesioner Variabel Keterikatan Karyawan

Berilah tanda checklist (√) pada kolom skala sesuai dengan pilihan anda

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menganggap target departemen, menjadi target saya					
2.	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dari diri saya disetiap penyelesaian pekerjaan yang diberikan					
3.	Jika sesekali diperlukan, saya bersedia membantu melakukan pekerjaan yang tidak					

	berhubungan langsung dengan pekerjaan saya, namun bermanfaat bagi perusahaan					
4.	Saya bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan departemen dengan tetap menerapkan <i>social distancing</i> dan <i>physical distancing</i> selama masa pandemi <i>COVID-19</i>					
5.	Saya selalu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki demi target yang telah ditetapkan					
6.	Saya selalu tertantang untuk menerima pekerjaan yang akan mengeksplorasi seluruh kemampuan saya					
7.	Saya akan tetap bertahan di perusahaan, meskipun ada kesempatan mendapatkan pekerjaan yang sama dari perusahaan lain					
8.	Walaupun tidak ada instruksi atasan, saya dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan baik					
9.	Saya berkontribusi dalam upaya perusahaan untuk pencegahan dan penanggulangan <i>COVID-19</i>					

c. Kuesioner Variabel Budaya Kerja

Berilah tanda checklist (√) pada kolom skala sesuai dengan pilihan anda.

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menikmati pekerjaan saya					
2.	Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi					
3.	Saya bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas dengan menerima risiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas-tugas tersebut					
4.	Saya datang dan pulang tepat waktu					
5.	Saya selalu memakai seragam kerja					
6.	Saya selalu menerapkan protokol kesehatan yang telah diterapkan pemerintah selama masa pandemic <i>COVID-19</i> di perusahaan					
7.	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak tepat waktu					
8.	Saya bekerja keras untuk mencapai target yang telah ditetapkan					
9.	Dalam masa pandemic <i>COVID-19</i> saya bersedia bekerja lembur untuk mencapai tujuan perusahaan					
10.	Saya bekerja keras meningkatkan prestasi kerja saya					

11.	Saya saling membantu dengan karyawan lain dalam menjalankan pekerjaan					
12.	Saya merasa komunikasi antar karyawan dalam perusahaan selalu terjalin dengan efektif					
13.	Setiap karyawan saling membantu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan					
14.	Pada masa pandemi <i>COVID-19</i> saya selalu menerapkan <i>social distancing</i> dan <i>physical distancing</i> pada saat berintraksi dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan					
15.	Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan					
16.	Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang bersifat membangun perusahaan					
17.	Perusahaan selalu mendorong saya untuk menerima tugas dan tanggung jawab serta diberi kepercayaan					
18.	Perusahaan melakukan <i>Rapid Test/Swab/PCR</i> kepada saya untuk pencegahan dan penanggulangan <i>COVID-19</i>					
19.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.					
20.	Saya berani menanggung resiko bila pekerjaannya tidak memuaskan.					
21.	Perusahaan memberi kesempatan saya untuk memperbaiki kesalahan yang saya perbuat					
22.	Perusahaan memberikan sanksi kepada saya apabila saya tidak mematuhi dan menerapkan protokol kesehatan.					

d. Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Berilah tanda checklist (√) pada kolom skala sesuai dengan pilihan anda.

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Saya dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
4.	Kondisi pandemi <i>COVID-19</i> kualitas pekerjaan saya menurun					
5.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
6.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan					

7.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang ditetapkan perusahaan					
8.	Kondisi pandemi <i>COVID-19</i> mempengaruhi kecepatan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Saya mampu bekerja dengan tim					
10.	Saya mencari tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab pekerjaan					
11.	Saya membina hubungan yang baik dengan atasan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan					
12.	Kondisi pandemi <i>COVID-19</i> membatasi saya untuk bekerjasama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
13.	Dalam menyelesaikan beban kerja/tugas yang diemban karyawan, dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
14.	Dalam bekerja selalu melaksanakannya dan selesai tepat sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan					
15.	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.					
16.	Kondisi pandemi <i>COVID-19</i> mengurangi waktu bekerja saya					
17.	Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
18.	Karyawan ini bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.					
19.	Karyawan ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.					
20.	Saya selalu menerapkan protokol kesehatan tanpa harus mendapatkan perintah dari perusahaan.					
21.	Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki					
22.	Skill yang saya miliki sesuai yang diinginkan oleh perusahaan					
23.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.					

Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data dengan Menggunakan *Software*

a. *Convergent Validity*

	Kepuasan Keja (XA)	Keterikatan Karyawan (XB)	Budaya Kerja (XC)	Kinerja Karyawan (YD)
XA1	0.849			
XA10	0.771			
XA11	0.687			
XA12	0.865			
XA13	0.856			
XA14	-0.273			
XA2	0.759			
XA3	0.824			
XA4	0.762			
XA5	0.786			
XA6	0.811			
XA7	0.717			
XA8	0.707			
XA9	0.800			
XB1		0.765		
XB2		0.810		
XB3		0.826		
XB4		0.782		
XB5		0.848		
XB6		0.752		
XB7		0.690		
XB8		0.793		
XB9		0.686		
XC1			0.746	
XC10			0.547	
XC11			0.822	
XC12			0.752	
XC13			0.824	
XC14			0.748	
XC15			0.821	
XC16			-0.408	
XC17			-0.497	
XC18			-0.431	
XC19			-0.453	
XC2			0.801	
XC20			-0.520	
XC21			-0.495	
XC22			-0.457	
XC3			0.765	
XC4			0.749	
XC5			0.809	

	Kepuasan Kerja (XA)	Keterikatan Karyawan (XB)	Budaya Kerja (XC)	Kinerja Karyawan (YD)
XC6			0.802	
XC7			0.745	
XC8			0.589	
XC9			0.605	
YD1				0.803
YD10				0.815
YD11				0.761
YD12				0.807
YD13				0.648
YD14				0.855
YD15				0.816
YD16				-0.400
YD17				-0.414
YD18				-0.321
YD19				-0.306
YD2				0.823
YD20				-0.413
YD21				-0.422
YD22				-0.427
YD23				-0.311
YD3				-0.751
YD4				-0.688
YD5				0.843
YD6				0.834
YD7				0.854
YD8				0.757
YD9				0.779

b. Discriminant Validity

Variabel	Kepuasan Kerja (XA)	Keterikatan Karyawan (XB)	Budaya Kerja (XC)	Kinerja (YD)
Kepuasan Kerja (XA)	0.797			
Keterikatan Karyawan (XB)	0.220	0.811		
Budaya Kerja (XC)	0.192	0.071	0.841	
Kinerja (YD)	0.432	0.659	0.261	0.825

c. Composite Reliability

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	RHO_A	COMPOSITE RELIABILITY	AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)
Kepuasan Kerja (XA)	0.947	0.951	0.954	0.635

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	RHO_A	COMPOSITE RELIABILITY	AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE)
Keterikatan Karyawan (XB)	0.914	0.924	0.931	0.658
Budaya Kerja (XC)	0.963	0.971	0.967	0.708
Kinerja (YD)	0.961	0.965	0.965	0.681

d. R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (YD)	0.548	0.536

e. Predictive Relevance

Variabel	SSO	SSE	$Q^2(=1-SSE/SSO)$
Kepuasan Kerja (XA)	1440.000	1440.000	
Keterikatan Karyawan (XB)	840.000	840.000	
Budaya Kerja (XC)	1440.000	1440.000	
Kinerja Karyawan (YD)	1560.000	1022.792	0.344

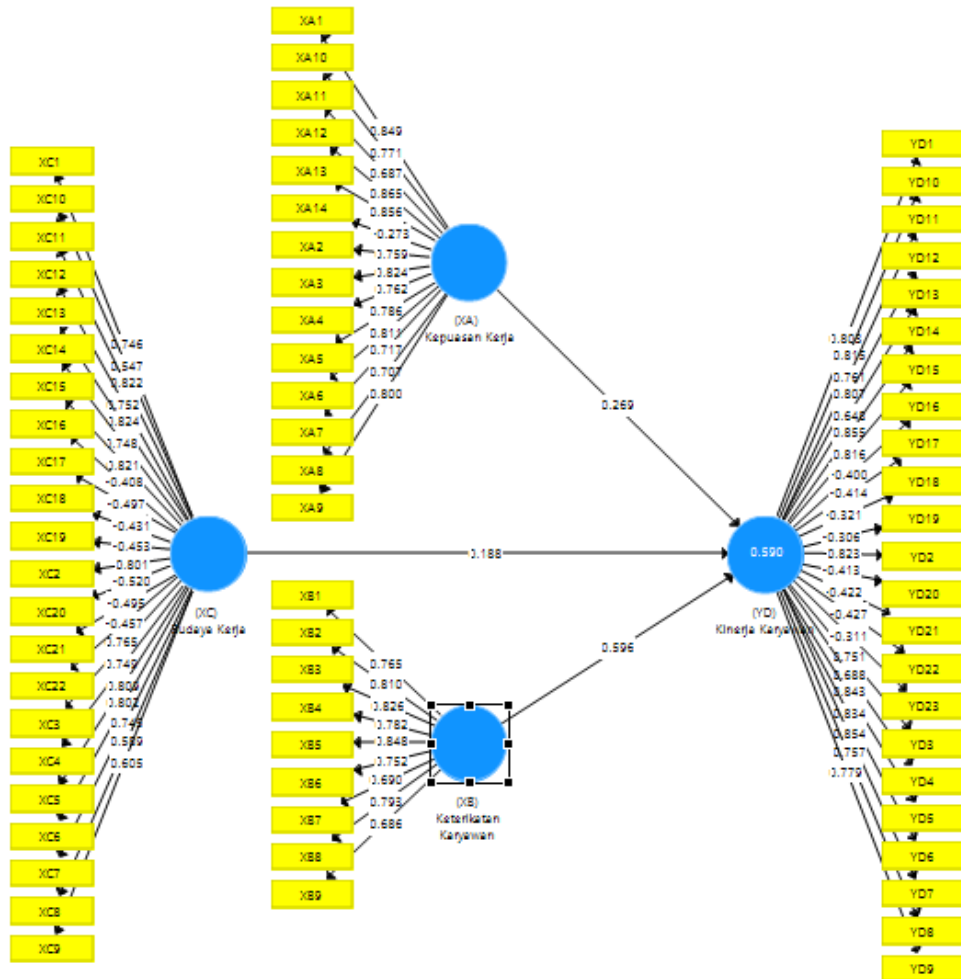
f. Path Coefficient Pengukuran Signifikansi Second Order Factor Analysis

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistic	P-Value
Kepuasan Kerja (XA) terhadap Kinerja karyawan (YD)	0.271	0.275	0.071	3.828	0.000
Keterikatan Karyawan (XB) terhadap Kinerja Karyawan (YD)	0.587	0.586	0.072	8.205	0.000
Budaya Kerja (XC) terhadap Kinerja Karyawan (YD)	0.167	0.173	0.056	2.977	0.003

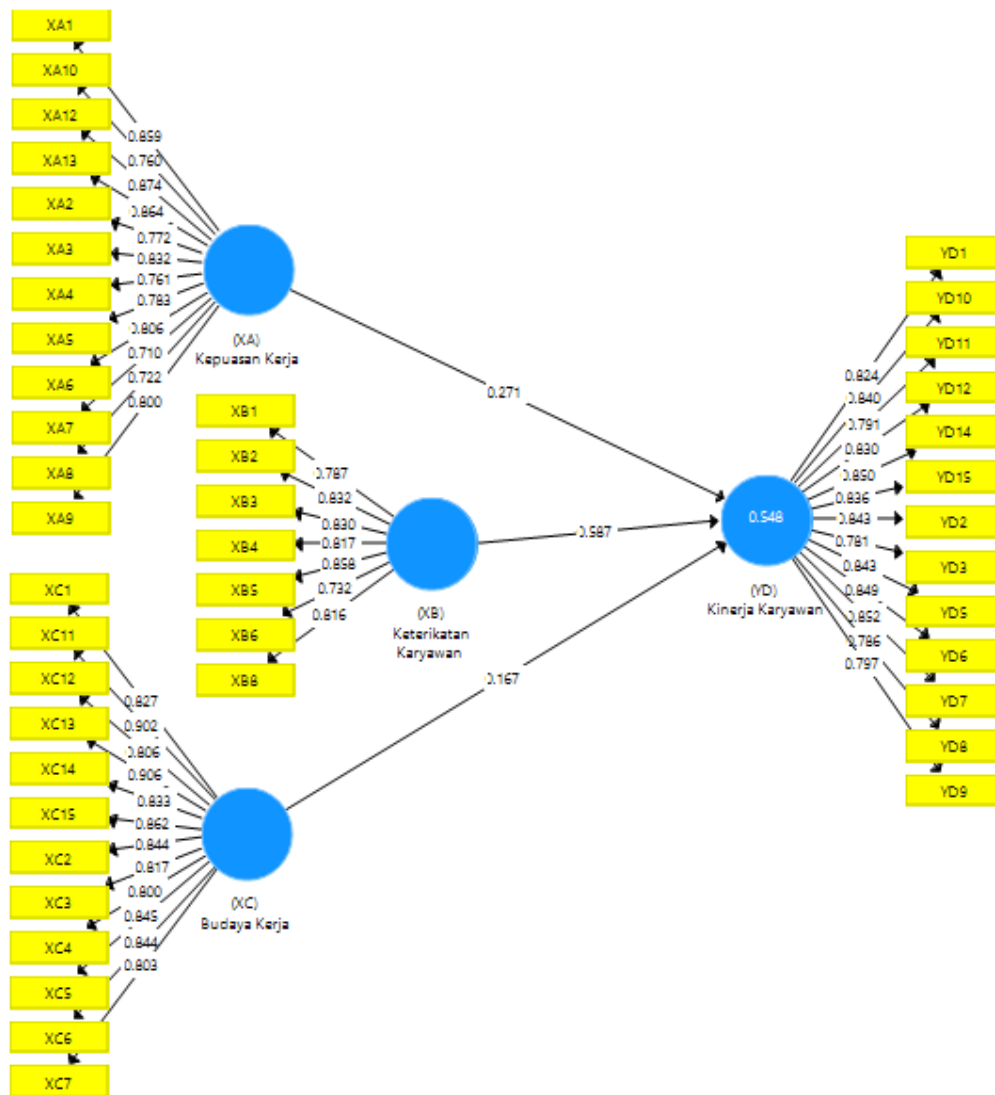
Lampiran 3. Gambar Hasil Uji dengan Menggunakan *Software SmartPLS*

3.0

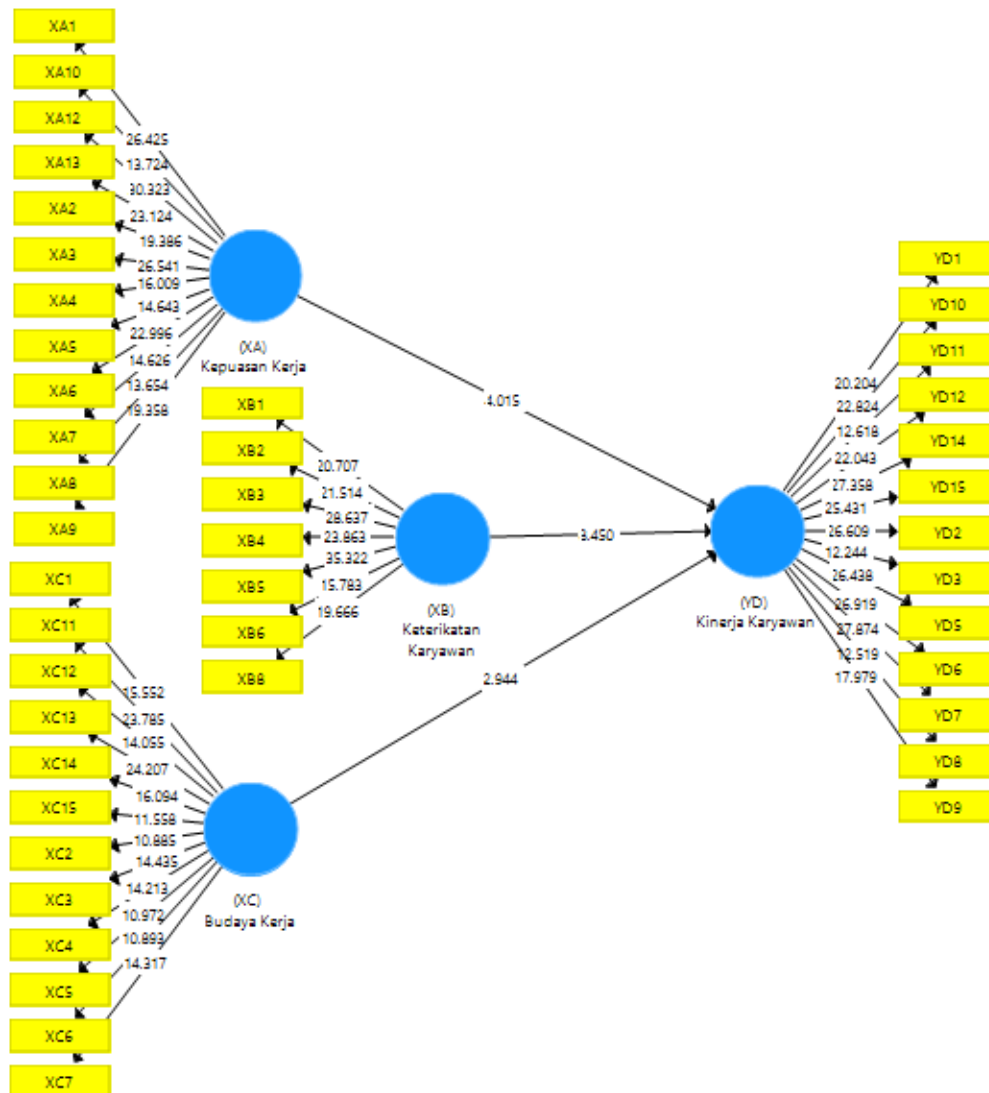
a. Model Pengukuran Awal



b. Model Pengukuran Hasil Modifikasi



c. Model Pengukuran Hasil Analisis *Bootstrapping* SCFA



Biodata Mahasiswa

NAMA : BARIDZUALDI
NIM : 3333160109
Tempat/Tanggal Lahir : Tangerang / 08 Maret 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : ISLAM
Alamat Email : Baridzualdi@gmail.com
No. Handphone : 081280759584
Alamat : Kp. Merak Rt.06 Rw.01 no.15 kec.Sukamulya Kabupaten Tangerang-
Banten
Fakultas : Teknik
Program Studi : Teknik Industri
Jumlah SKS : 140 SKS
IPK : 3.35
Angkatan : 2016



Riwayat Pendidikan

Sekolah Dasar : SD Merak 1
SLTP : SMP Citra Islami
SLTA : SMA Citra Islami

Pendidikan Khusus/Pelatihan

1. Pelatihan Microsoft Excel (If, Macro, dan Pivot Table)

Data Keluarga

Nama Ayah : Endang Soleh, S.Pd
No. Handphone Ayah : 081290886135
Nama Ibu : Elis Susilawati
No. Handphone Ibu : 081288622833
Jumlah Kakak : 1
Jumlah Adik : 0
Alamat Orang Tua : Kp. Merak Rt.06 Rw.01 no.15 kec.Sukamulya Kabupaten Tangerang- Banten
Kantor Orang Tua : -
Alamat Kantor Orang Tua : -

Prestasi Terbaik Pribadi

1. Peserta Pekan Olahraga Mahasiswa Daerah 2019
2. Juara 3 Lomba Cipta Motif Batik Kabuten Tangerang 2015
3. Siswa berjiwa kepemimpinan terbaik 2016

Riwayat Organisasi

1. Pengurus Departemen Olahraga & Kesenian Himpunan Mahasiwa Teknik Industri Periode 2016/2017
2. Pengurus Departemen Olahraga & Kesenian Himpunan Mahasiwa Teknik Industri Periode 2017/2018
3. Anggota Tim Bola Volly Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Riwayat Kepanitiaan

1. Anggota Divisi keamanan Musyawarah Mahasiswa 2016
2. Koordinator Divisi Logistik Pekan Olahraga Mahasiswa Teknik Industri 2017
3. Anggota Divisi Logistik Industrial Engineering Friendly Camp 2017
4. Anggota Divisi Logistik Latihan Kepemimpinan Teknik Industri 2017
5. Kordinator Lapangan Industrial engineering friendly camp 2018
6. Anggota Divisi acara Industrial engineering Event and Exploration 2017
7. Anggota Divisi acara Industrial engineering Event and Exploration 2018
8. Divisi Acara KKM Tematik 2019 desa Bama Pandeglang

Kompetensi yang dikuasai

1. mampu berkomunikasi dengan baik, mampu menggunakan ms.word, ms.excel, ms.power point, autocad, dan ms.visio.

Dengan ini saya menyatakan bahwa data yang saya isikan benar dan akan dijadikan referensi dalam pengisian Ijazah & Transkrip Akhir Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Cilegon, 16 Oktober 2021
Mahasiswa,



BARIDZUALDI
NIM. 3333160109