

**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> .

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.