

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 karena 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.