

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	42	58.3%
Perempuan	30	41.7%
Total	72	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 42 karyawan atau sebesar 58.3%, artinya sebagian besar karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung berjenis kelamin laki-laki

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17-22 Tahun	8	11.1%
23-28 Tahun	17	23.6%
29-34 Tahun	26	36.1%
> 35 tahun	21	29.2%
Total	100	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung, paling banyak memiliki usia 29-34 Tahun yang berjumlah 26 karyawan atau sebesar 36.1%, artinya sebagian besar karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung memiliki usia 29-34 Tahun.

Tabel 4.3
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Merasa terikat secara emosional pada perusahaan	8	11.1 %	7	9.7 %	20	27.8 %	33	45.8 %	4	5.6 %	234
2	Akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan	2	2.8 %	9	12.5 %	22	30.6 %	35	48.6 %	4	5.6 %	246
3	Merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan bersama	0	0.0 %	6	8.3 %	12	16.7 %	34	47.2 %	20	27.8 %	284
4	Sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	0	0.0 %	3	4.2 %	11	15.3 %	35	48.6 %	23	31.9 %	294
5	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saat ini	0	0.0 %	6	8.3 %	14	19.4 %	35	48.6 %	17	23.6 %	279
6	Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa dalam kehidupan	7	9.7 %	5	6.9 %	22	30.6 %	35	48.6 %	3	4.2 %	238
7	Perusahaan layak mendapat kesetiaan	0	0.0 %	9	12.5 %	18	25.0 %	41	56.9 %	4	5.6 %	256
8	Merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan	0	0.0 %	8	11.1 %	14	19.4 %	42	58.3 %	8	11.1 %	266

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain, sebanyak 294, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu merasa terikat secara emosional pada perusahaan sebanyak 234.

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan	0	0.0 %	6	8.3 %	15	20.8 %	35	48.6 %	16	22.2 %	277
2	Pekerjaan yang dilakukan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	0	0.0 %	13	18.1 %	16	22.2 %	33	45.8 %	10	13.9 %	256
3	Adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0	0.0 %	5	6.9 %	8	11.1 %	34	47.2 %	25	34.7 %	295
4	Memiliki rekan kerja yang solid dalam bekerja sama	1	1.4 %	6	8.3 %	5	6.9 %	38	52.8 %	22	30.6 %	290
5	Kenaikan jabatan di perusahaan dilakukan secara objektif	0	0.0 %	3	4.2 %	15	20.8 %	34	47.2 %	20	27.8 %	287
6	Kebijakan promosi karyawan promosi karyawan sudah ditetapkan dengan baik oleh perusahaan	8	11.1 %	6	8.3 %	17	23.6 %	37	51.4 %	4	5.6 %	239
7	Atasan memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	2	2.8 %	9	12.5 %	20	27.8 %	37	51.4 %	4	5.6 %	248
8	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu bawahan yang sedang mengalami kesulitan bekerja	0	0.0 %	6	8.3 %	12	16.7 %	38	52.8 %	16	22.2 %	280

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu Adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, sebanyak 295, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Kebijakan promosi karyawan promosi karyawan sudah ditetapkan dengan baik oleh perusahaan sebanyak 239.

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Budaya mendorong untuk melakukan inovasi dalam pekerjaan	7	9.7 %	5	6.9 %	22	30.6 %	32	44.4 %	6	8.3 %	241
2	Budaya memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	0	0.0 %	9	12.5 %	17	23.6 %	41	56.9 %	5	6.9 %	258
3	Budaya Perusahaan selalu disampaikan secara detail kepada para karyawan	0	0.0 %	8	11.1 %	14	19.4 %	42	58.3 %	8	11.1 %	266
4	Budaya mendorong menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	0	0.0 %	7	9.7 %	15	20.8 %	42	58.3 %	8	11.1 %	267
5	Budaya menciptakan kordinasi yang baik diantara karyawan	0	0.0 %	6	8.3 %	15	20.8 %	36	50.0 %	15	20.8 %	276
6	Budaya mendorong kekompakan antar karyawan dalam bekerja	7	9.7 %	5	6.9 %	23	31.9 %	33	45.8 %	4	5.6 %	238
7	Budaya mendorong untuk bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaan	0	0.0 %	9	12.5 %	20	27.8 %	40	55.6 %	3	4.2 %	253
8	Budaya mendorong untuk selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang saya lakukan agar dapat mencapai tujuan	0	0.0 %	8	11.1 %	15	20.8 %	41	56.9 %	8	11.1 %	265

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu Budaya menciptakan kordinasi yang baik diantara karyawan, sebanyak 276, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Budaya mendorong kekompakan antar karyawan dalam bekerja sebanyak 238.

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	1	1.4 %	6	8.3 %	6	8.3 %	35	48.6 %	24	33.3 %	291
2	Selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0	0.0 %	0	0.0 %	4	5.6 %	36	50.0 %	32	44.4 %	316
3	Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	2	2.8 %	8	11.1 %	22	30.6 %	37	51.4 %	3	4.2 %	247
4	Dapat memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0.0 %	6	8.3 %	12	16.7 %	37	51.4 %	17	23.6 %	281
5	Bersedia diberi tambahan pekerjaan jika diperlukan	8	11.1 %	4	5.6 %	24	33.3 %	33	45.8 %	3	4.2 %	235
6	Memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan	0	0.0 %	10	13.9 %	16	22.2 %	42	58.3 %	4	5.6 %	256
7	Perusahaan sangat mengedepankan kerja sama tim	0	0.0 %	4	5.6 %	5	6.9 %	32	44.4 %	31	43.1 %	306
8	Semua karyawan ikut merasa bertanggung jawab pada hasil pekerjaan	0	0.0 %	1	1.4 %	5	6.9 %	37	51.4 %	29	40.3 %	310

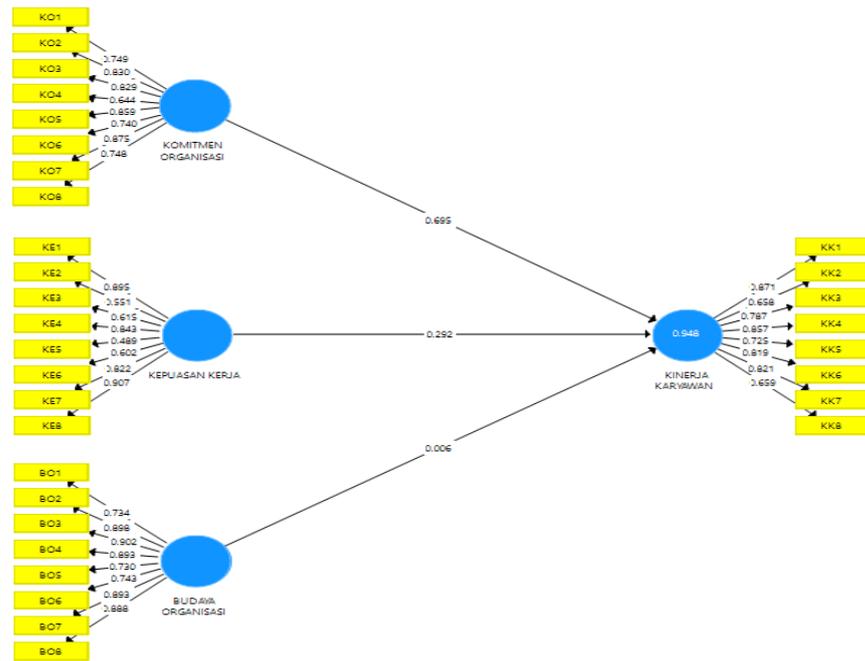
Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 2, yaitu Selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, sebanyak 316, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 5, yaitu Bersedia diberi tambahan pekerjaan jika diperlukan sebanyak 235.

4.2 Hasil Analisis Data

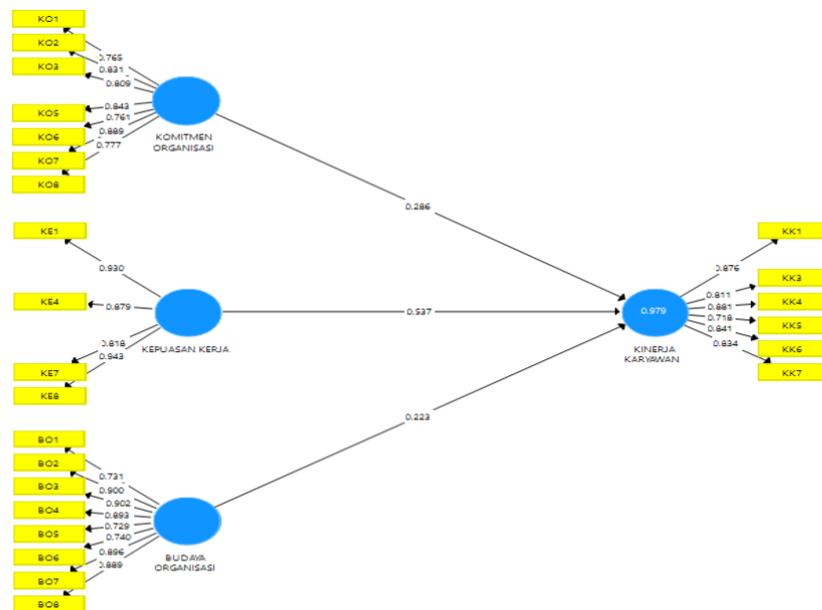
4.2.1 Analisis *Outer Model*

Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifestnya, pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan reliabilitas. *Convergent validity* dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan score konstruknya. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Berdasarkan pada *result for outer loading* menunjukkan adanya indikator memiliki *loading* di dibawah 0,60 dan tidak signifikan. Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar berikut ini:



Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

Gambar 4.1 Model Struktural Penelitian Partial Least Square (Pra Eliminasi)



Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

Gambar 4.2 Model Struktural Penelitian *Partial Least Square* (Pasca Eliminasi)

Berikut ini tabel 4.7 mengenai hasil *loading factor* pada pengujian Program Smart PLS *outer model* tahap pertama

Tabel 4.7
Hasil *Loading Factor* (Tahap Pertama)

Indikator	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
KO1	0.749			
KO2	0.830			
KO3	0.829			
KO4	0.644			
KO5	0.859			
KO6	0.740			
KO7	0.875			
KO8	0.748			
KE1		0.895		
KE2		0.551		
KE3		0.615		
KE4		0.843		
KE5		0.489		
KE6		0.602		
KE7		0.822		
KE8		0.907		
BO1			0.734	
BO2			0.898	
BO3			0.902	
BO4			0.893	
BO5			0.730	
BO6			0.743	
BO7			0.893	
BO8			0.888	
KK1				0.871
KK2				0.658
KK3				0.787
KK4				0.857
KK5				0.725
KK6				0.819
KK7				0.821
KK8				0.659

Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan dengan Program Smart PLS, pada Tabel 4.7 Hasil *Loading Factor* (tahap pertama), menjelaskan bawah indikator variabel komitmen organisasi (KO4), kepuasan kerja (KE2,KE3,KE5,KE6), dan kinerja karyawan (KK2,KK8), memiliki nilai *loading factor* < 0,70. Dengan demikian indikator tersebut

merupakan indikator yang tidak valid untuk mengukur konstruksinya dan harus dihapus, Setelah dilakukan perhitungan ulang PLS menunjukkan hasil sebagai berikut

Tabel 4.8
Hasil *Loading Factor* (Tahap Kedua)

Indikator	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
KO1	0.765			
KO2	0.831			
KO3	0.809			
KO5	0.843			
KO6	0.761			
KO7	0.889			
KO8	0.777			
KE1		0.930		
KE4		0.879		
KE7		0.818		
KE8		0.943		
BO1			0.731	
BO2			0.900	
BO3			0.902	
BO4			0.893	
BO5			0.729	
BO6			0.740	
BO7			0.896	
BO8			0.889	
KK1				0.876
KK3				0.811
KK4				0.881
KK5				0.718
KK6				0.841
KK7				0.834

Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan dengan Program Smart PLS, pada Tabel 4.8 Hasil *Loading Factor* (tahap kedua), menjelaskan bawah indikator variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai *loading factor* > 0,70. Dengan demikian seluruh indikator variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk mengukur konstruksinya.

4.2.2 Mengevaluasi *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variable di atas 0.5. Berikut hasil evaluasi nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada penelitian ini. Berikut ini tabel 4.9 *Average Variance Extracted* (AVE)

Tabel 4.9 *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Komitmen Organisasi	0.659
Kepuasan Kerja	0.799
Budaya Organisasi	0.704
Kinerja Karyawan	0.687

Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 *Average Variance Extracted* dapat disimpulkan nilai AVE di atas 0.5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan telah memiliki *Average Variance Extracted* yang baik

4.2.3 Mengevaluasi *Composite Reliability*

Uji reabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reliability* dari blok dimensi yang mengukur konstruk. Hasil *Composite Reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Artinya data yang diperoleh reliable, berikut adalah nilai *Composite Reliability* pada Output:

Tabel 4.10 *Composite Reliability*

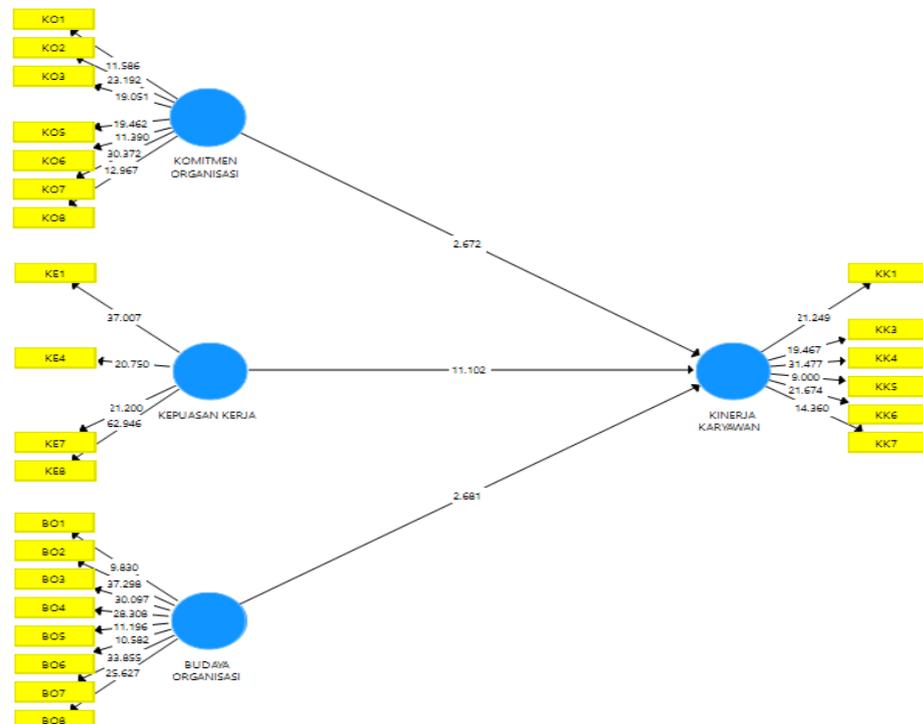
Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Komitmen Organisasi	0.931
Kepuasan Kerja	0.941
Budaya Organisasi	0.950
Kinerja Karyawan	0.929

Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

Dari tabel 4.10 *Composite Reliability* dapat dilihat setiap konstruk atau variabel tersebut memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,7 yang menandakan bahwa *Interval Consistency* dari variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki reabilitas yang baik

4.2.4 Analisis *Inner Model*

Pengujian Model Struktural (*inner model*) secara statistik dilakukan untuk melihat setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Menguji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Berikut ini gambar 4.3 hasil pengujian dengan *bootstrapping*, adalah sebagai berikut



Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

Gambar 4.3
Hasil *Bootstrapping* Model

4.2.5 Nilai *R-Square*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien *parameter* jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.11 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS

Tabel 4.11
Hasil Uji *R-Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.979	0.979

Sumber: Output Program Smart PLS, 2023

Tabel 4.11 nilai *R-square* menunjukkan nilai *R-Square* untuk komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,979. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 97,9% sisanya 2,1% dipengaruhi oleh variabel lain

4.2.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 4.12 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf nyata 5% atau Alpha (0,05) berikut hasil *uji Path Coefficients* dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.286	2.672	0.008
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.537	11.102	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.223	2.681	0.008

Sumber: Output Program Smart PLS, 2024

1. Pengujian Hipotesis I (Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan)

Ho: komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

Ha: komitmen organisasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

Kriteria pengujian:

Jika P-Value < Alpha (0,05) maka H0 di Tolak

Jika P-Value > Alpha (0.05) maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis pertama pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0.008. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.008) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

2. Pengujian Hipotesis II (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Ho: kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

Ha: kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

Kriteria pengujian:

Jika P-Value < Alpha (0,05) maka H0 di Tolak

Jika P-Value > Alpha (0.05) maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis kedua pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0.000. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

3. Pengujian Hipotesis III (Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan)

Ho: budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

Ha: budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

Kriteria pengujian:

Jika P-Value < Alpha (0,05) maka H0 di Tolak

Jika P-Value > Alpha (0.05) maka H0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis ketiga pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0.008. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.008) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis

menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pembahasan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0.008. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.008) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung, artinya jika komitmen organisasi pada karyawan tinggi dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya serta menunjukkan hasil pekerjaan yang optimal sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian didukung oleh hasil temuan Pranata Martini, dan Mustika (2020) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat pergantian karyawan terhadap perusahaan pun rendah (Suhardi, Ismilasari dan Jasman, 2021). Menurut Frimayasa, dan Lawu (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu Sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain, sebanyak 294, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Merasa terikat secara emosional pada perusahaan sebanyak 234. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dalam peran sehingga meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan, melalui pelatihan atau kesempatan untuk naik jabatan yang mendorong karyawan untuk semakin optimal mencapai kinerja yang sesuai harapan perusahaan

4.3.2 Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0.000. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung, artinya jika karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja karyawan akan lebih semangat untuk bekerja sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat tercapai. Hasil penelitian didukung oleh hasil temuan Hariana (2021) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

Kepuasan karyawan dalam bekerja pada dasarnya sangat bersifat pribadi dan sangat bergantung pada kepribadian masing-masing karyawan. Dalam bekerja, karyawan selalu merasakan kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan

membuat semangat kerja dan kinerja menurun (Hariana, 2021). Menurut Andiani dan Telagawathi (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu Adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, sebanyak 295, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Kebijakan promosi karyawan promosi karyawan sudah ditetapkan dengan baik oleh perusahaan sebanyak 239. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan melakukan proses seleksi untuk promosi dilakukan secara adil dan objektif dengan memberikan peluang kepada semua karyawan dengan mempertimbangkan hasil evaluasi pengalaman kerja dan prestasi karyawan secara menyeluruh, hal tersebut akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang semakin optimal.

4.3.3 Pembahasan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0.008. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.008) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung, artinya jika nilai-nilai budaya organisasi perusahaan dapat diterapkan dengan baik karyawan akan berperilaku positif sehingga kinerja karyawan dapat tercapai. Hasil penelitian didukung oleh hasil temuan Rivai (2020) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya yang erat bisa menciptakan dampak yang cukup mempengaruhi individu serta kinerja, maupun pada suatu golongan (Amalia dan Siagian, 2021). Jika suatu budaya kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat ampuh dan positif terhadap perilaku pekerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan lebih baik (Wiratama, Widyani, dan Saraswati (2022) Menurut Widiastini, Wijaya, dan Mahayasa (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu Budaya menciptakan kordinasi yang baik diantara karyawan, sebanyak 276, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Budaya mendorong kekompakan antar karyawan dalam bekerja sebanyak 238. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan untuk bekerja dalam antar divisi agar dapat memahami perspektif rekan kerja satu sama lain, sehingga menciptakan ikatan yang lebih kuat diantara karyawan, ikatan yang kuat akan berdampak pada kerja sama tim yang semakin baik sehingga dapat mempermudah mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.