

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Berikut Deskripsi data dalam pengujian ini sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini menjelaskan karakteristik responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin responden, Responden, Karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung, Berikut hasil Deskripsi Responden masing-masing karakteristik :

Tabel 4.1

Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	24	66.7 %
2	Perempuan	12	33.3 %
Jumlah		36	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan jenis kelamin. Bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan Laki-laki yaitu sebanyak 24 karyawan atau sebesar 66.7%.

Tabel 4.2
Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	14	38.9 %
2	26-30 Tahun	13	36.1 %
3	31-35 Tahun	2	5.6 %
4	36-40 Tahun	7	19.4 %
Jumlah		36	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan usia. Bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 20 tahun – 25 tahun yaitu sebanyak 14 responden atau 38.9%.

Tabel 4.3
Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	3	8.3 %
2	Diploma III	14	38.9 %
3	Sarjana	19	52.8 %
Jumlah		36	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir. Bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 19 karyawan atau sebesar 52.8%.

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Status Karyawan

No	Status Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Karyawan Tetap	22	61.1 %
2	karyawan Kontrak	14	38.9 %
Jumlah		36	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan Status Karyawan. Bahwa karakteristik responden berdasarkan Status Karyawan dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan Tetap yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 61.1%.

4.1.2 Deskripsi jawaban responden

Hasil deskripsi data variabel *Job Insecurity*, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 36 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel *Job Insecurity* (X1)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Arti Pekerjaan												
1.	Pekerjaan yang saya dapatkan tidak sesuai dengan keterampilan saya	0	0.0	0	0.0	5	13.9	24	66.7	7	19.4	146
2.	Pekerjaan saya kurang memberikan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri	0	0.0	1	2.8	3	8.3	28	77.8	4	11.1	143
2. Tingkat Ancaman Yang Dirasakan Karyawan												
3.	Saya sering gelisah terhadap aspek-aspek pekerjaan di perusahaan ini	0	0.0	1	2.8	3	8.3	25	69.4	7	19.4	146
4.	Saya sering khawatir dan gelisah terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja saya	0	0.0	0	0.0	4	11.1	27	75.0	5	13.9	145
3. Tingkat Ancaman Yang Kemungkinan Terjadi												
5.	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya karena semakin majunya kecanggihan teknologi	0	0.0	3	8.3	1	2.8	23	63.9	9	25.0	146

6.	Saya dapat kehilangan pekerjaan saya karena diberhentikan	0	0.0	1	2.8	5	13.9	23	63.9	7	19.4	144
4. Pentingnya Keseluruhan Pekerjaan												
7.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi perusahaan dan bagi diri saya khususnya	0	0.0	0	0.0	3	8.3	26	72.2	7	19.4	148
8.	Saya khawatir jika pekerjaan saya terdapat kesalahan selama bekerja, sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan dan karir saya	0	0.0	1	2.8	5	13.9	22	61.1	8	22.2	145

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden, didapatkan informasi jawaban responden dengan pilihan jawaban total skor terbesar terdapat pada pernyataan ke 7 yaitu Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi perusahaan dan bagi diri saya khususnya dengan total skor 148. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terendah terdapat pada pernyataan no 2 yaitu Pekerjaan saya kurang memberikan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri, dengan total skor 143.

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Budaya Kerja (X2)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Disiplin												
1	Karyawan sangat mentaati dan patuh terhadap peraturan yang telah dibuat bersama.	0	0.0	0	0.0	2	5.6	24	66.7	10	27.8	152
2	Karyawan yakin / percaya bahwa peraturan dibuat dan disusun untuk kepentingan bersama.	0	0.0	1	2.8	5	13.9	25	69.4	5	13.9	142
3	Selalu menjalankan tugas kerja sesuai jabatan dan tanggung jawab yang diberikan	0	0.0	2	5.6	1	2.8	23	63.9	10	27.8	149
2. Keterbukaan												
4	Karyawan sangat mendukung terhadap kebijakan manajemen yang sudah tersosialisasikan pada organisasi	0	0.0	0	0.0	4	11.1	26	72.2	6	16.7	146
5	Selalu memberi dan menerima informasi yang benar sesama karyawan	0	0.0	1	2.8	1	2.8	29	80.6	5	13.9	146
6	Memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	1	1.0	1	2.8	2	5.6	22	61.1	10	27.8	147

3. Saling menghargai												
7	Setiap bekerja karyawan lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok	0	0.0	1	2.8	2	5.6	25	69.4	8	22.2	148
8	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	0	0.0	0	0.0	1	2.8	28	77.8	7	19.4	150
4. Kerjasama												
9	Karyawan harus menerapkan sikap percaya diri sendiri dalam menjalankan tugas sebagai bagian dari budaya kerja	0	0.0	1	2.8	3	8.3	25	69.4	7	19.4	146
10	Selalu mengikuti perkembangan informasi melalui jaringan group internal dan kegiatan rapat	0	0.0	0	0.0	4	11.1	26	72.2	6	16.7	146

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memilih total skor terbesar terdapat pada pernyataan ke 1 yaitu Karyawan sangat mentaati dan patuh terhadap peraturan yang telah dibuat bersama total skor 152, Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terendah terdapat pada pernyataan no 2 yaitu Karyawan yakin / percaya bahwa peraturan dibuat dan susun untuk kepentingan bersama dengan total skor 142.

Tabel 4.7

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Turnover												
1	Sebagai bawahan akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain	0	0.0	0	0.0	0	0.0	28	77.8	8	22.2	152
2	Sebagai bawahan sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini	0	0.0	0	0.0	0	0.0	30	83.3	6	16.7	150
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja												
3	Supervisor memberikan hukuman/sanksi atas ketidakhadiran karyawan	0	0.0	0	0.0	3	8.3	26	72.2	7	19.4	148
4	Tidak pernah terlambat dalam absensi jam kerja baik datang ataupun pulang	0	0.0	0	0.0	1	2.8	29	80.6	6	16.7	149
3. Umur												
5	Rekan kerja saya banyak yang lebih muda dari saya	0	0.0	0	0.0	0	0.0	25	69.4	11	30.6	155
6	Usia dari segi masa kerja dianggap sebagai pembimbing di dunia kerja	0	0.0	0	0.0	0	0.0	32	88.9	4	11.1	148

4. Tingkat Pekerjaan												
7	Saya merasa sesuai dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	0	0.0	0	0.0	2	5.6	22	61.1	12	33.3	154
8	Saya puas dengan pekerjaan Sebagai bawahan, karena saya dapat membuat kemajuan disini	0	0.0	0	0.0	1	2.8	22	61.1	13	36.1	156

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang memilih total skor terbesar terdapat pada pernyataan 8 yaitu Saya puas dengan pekerjaan Sebagai bawahan, karena saya dapat membuat kemajuan disini total skor 156. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terendah terdapat pada pernyataan no 3 yaitu Supervisor memberikan hukuman/sanksi atas ketidakhadiran karyawan, dengan total skor 148.

Tabel 4.8

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. Kualitas Hasil Kerja												
1	Karyawan dalam bekerja tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0	0.0	0	0.0	0	0.0	27	75.0	9	25.0	153
2	Karyawan dalam bekerja teliti terhadap hasil yang dikerjakan secara optimal	0	0.0	0	0.0	0	0.0	32	88.9	4	11.1	148

2. Kuantitas Kerja Karyawan												
3	Karyawan dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan	0	0.0	0	0.0	4	11.1	22	61.1	10	27.8	150
4	Karyawan dalam bekerja mencapai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan	0	0.0	0	0.0	2	5.6	21	58.3	13	36.1	155
3. Ketepatan Waktu												
5	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan	0	0.0	0	0.0	2	5.6	24	66.7	10	27.8	152
6	Peraturan kerja diterapkan sesuai dengan standar yang ditetapkan	0	0.0	0	0.0	2	5.6	25	69.4	9	25.0	151
4. Tanggung Jawab												
7	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sebelum deadline / batas waktu yang ditentukan	0	0.0	0	0.0	4	11.1	25	69.4	7	19.4	147
8	Kemampuan mampu mengurangi kesalahan saat bekerja	0	0.0	0	0.0	3	8.3	29	80.6	4	11.1	145
5. Kerjasama												
9	Kemampuan bekerja dengan penuh tanggung jawab	0	0.0	0	0.0	4	11.1	28	77.8	4	11.1	144

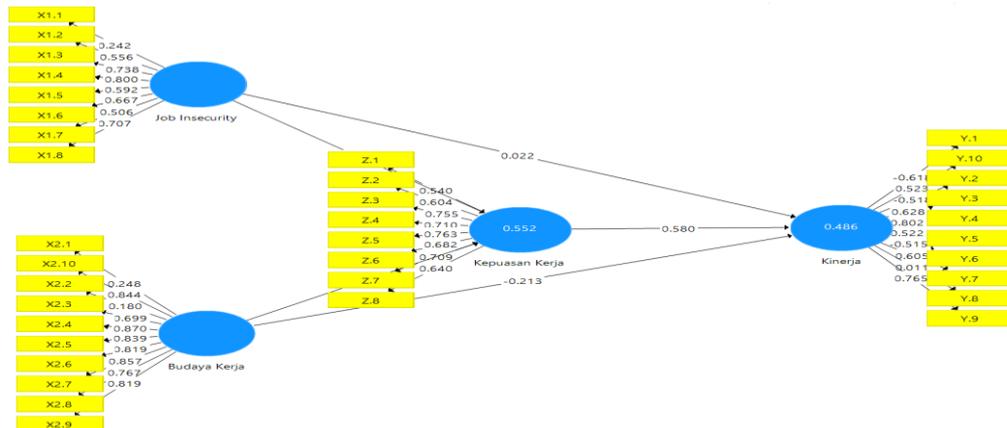
10	Kemampuan menjalin kerjasama antar karyawan dalam bekerja	0	0.0	0	0.0	4	11.1	24	66.7	8	22.2	148
----	---	---	-----	---	-----	---	------	----	------	---	------	-----

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang memilih total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu Karyawan dalam bekerja mencapai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan, dengan total skor 155. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terendah terdapat pada pernyataan no 9 yaitu Kemampuan bekerja dengan penuh tanggung jawab, dengan total skor 144.

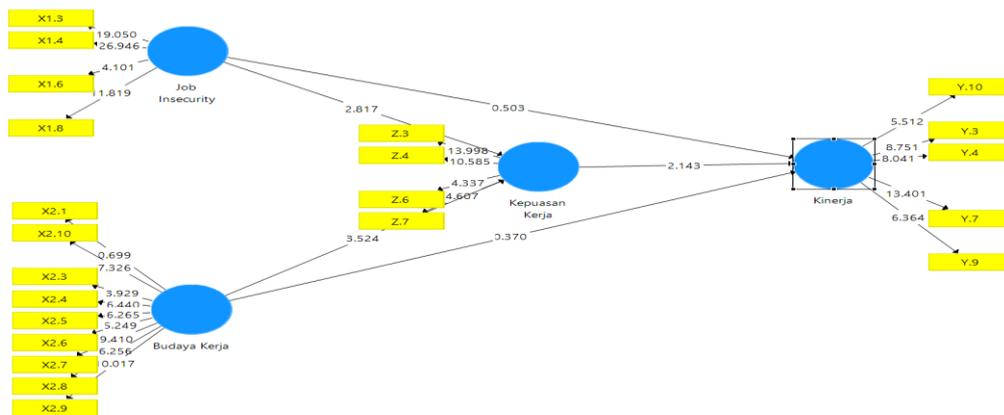
4.2 Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan arahan untuk melihat *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Berikut hasil Full Model Structural *Partial Least Square* (Pra Eliminasi) Dalam penelitian ini :



(Gambar 4.1)

*Full Model Structural
Partial Least Square (Pra Eliminasi)*



(Gambar 4.2)

Full Model Structural

Partial Least Square (Pasca Eliminasi / Struktural Model Penelitian)

4.2.1 Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini digunakan batas *loading factor* sebesar 0,50.

Tabel 4.9

Outer Loadings (Measurement Model)

	Model Awal	Model Modifikasi
X1.1	0,242	-
X1.2	0,556	-

X1.3	0,738	0,904
X1.4	0,800	0,953
X1.5	0,592	-
X1.6	0,667	0,783
X1.7	0,506	-
X1.8	0,707	0,862

Tabel 4.10 (Lanjutan)

Outer Loadings (Measurement Model)

	Model Awal	Model Modifikasi
X2.1	0,248	0,197
X2.10	0,844	0,837
X2.2	0,180	-
X2.3	0,699	0,708
X2.4	0,870	0,855
X2.5	0,839	0,821
X2.6	0,819	0,800
X2.7	0,857	0,867
X2.8	0,767	0,762
X2.9	0,819	0,823

Tabel 4.11 (Lanjutan)
Outer Loadings (Measurement Model)

	Model Awal	Model Modifikasi
Y.1	-0,618	-
Y.10	0,523	0,718
Y.2	-0,518	-
Y.3	0,628	0,745
Y.4	0,802	0,763
Y.5	0,522	-
Y.6	-0,515	-
Y.7	0,605	0,781
Y.8	0,011	-
Y.9	0,765	0,792

Tabel 4.12 (Lanjutan)
Outer Loadings (Measurement Model)

	Model Awal	Model Modifikasi
Z.1	0,540	-
Z.2	0,604	-
Z.3	0,755	0,821
Z.4	0,710	0,793
Z.5	0,763	-

Z.6	0,682	0,709
Z.7	0,709	0,669
Z.8	0,640	-

Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena ada indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,50. Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator – indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,50. Pada model modifikasi sebagaimana pada tabel 4.1 tersebut menunjukkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai diatas 0,50. Sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

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 variabel.

Tabel 4.13

Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,770
X2	0,589
Y	0,578
Z	0,563

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan nilai AVE diatas 0.5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variable *Job Insecurity* (X1), Budaya Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) telah memiliki discriminant validity yang baik.

4.2.3 Hasil Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Terdapat dua pengujian pada uji validitas diskriminan. Pengujian yang pertama adalah uji *fornell-larcker criterion* pada program SmartPLS yang dilakukan dengan membandingkan akar AVE untuk setiap variabel dengan korelasi antar variabel dengan variabel lainnya dalam model. Validitas diskriminan model akan dinyatakan cukup ketika akar AVE untuk setiap variabel lebih besar daripada korelasi antara variabel dengan variabel lainnya (Abdillah dan Hartono, 2015; Yamin dan Kurniawan, 2011). Berikut adalah hasil dari uji validitas diskriminan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.14
Fornell-Larcker Criterion

	Job Insecurity	Kinerja Karyawan	Budaya Kerja	Kepuasan Kerja
Job Insecurity	0,878			
Kinerja Karyawan	0,177	0,767		
Budaya Kerja	0,328	-0,153	0,760	
Kepuasan Kerja	0,371	-0,427	0,579	0,750

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji *fornell-larcker criterion* bahwa nilai *square root AVE* pada *Job Insecurity* sebesar 0,878 lebih besar daripada nilai korelasi *Job Insecurity* dengan Budaya Kerja 0,328 yang menunjukkan persyaratan nilai *discriminant validity* sudah terpenuhi dan dapat diterima. Kemudian, nilai *square root AVE* pada Kinerja Karyawan sebesar 0,177 lebih kecil daripada nilai korelasi Kepuasan Kerja sebesar 0,371, selain itu nilai korelasi pada Kepuasan Kerja juga lebih kecil daripada nilai korelasi *Job Insecurity* sebesar 0,750. Hal tersebut menunjukkan persyaratan nilai *discriminant validity* sudah terpenuhi dan dapat diterima.

Selain mengevaluasi nilai *fornell-larcker criterion*, peneliti juga mempertimbangkan nilai *cross-loading*. *Cross-loadings* merupakan suatu

ukuran yang menunjukkan nilai *outer loadings* indikator pada konstruk yang terkait harus lebih besar daripada nilai *cross-loading* pada konstruk lainnya. Di bawah ini merupakan nilai *cross-loading* dari masing-masing konstruk variabel.

Tabel 4.15

Cross-Loading

	X1	X2	Y	Z
X1.3	0,904	0,062	0,293	0,404
X1.4	0,953	0,154	0,361	0,368
X1.6	0,783	0,282	0,279	0,209
X1.8	0,862	0,175	0,193	0,281
X2.1	0,523	0,197	0,171	0,239
X2.10	0,237	0,837	-0,193	-0,330
X2.3	0,027	0,708	-0,211	-0,289
X2.4	0,175	0,855	-0,101	-0,307
X2.5	0,385	0,821	-0,030	-0,289
X2.6	0,237	0,800	0,001	-0,226
X2.7	0,276	0,867	-0,024	-0,334
X2.8	0,173	0,762	-0,037	-0,169
X2.9	0,138	0,823	-0,115	-0,407
Y.10	0,129	0,185	0,718	0,262
Y.3	0,314	-0,117	0,745	0,466
Y.4	0,258	-0,229	0,763	0,478
Y.7	0,271	-0,141	0,781	0,504
Y.9	0,229	-0,172	0,792	0,421
Z.3	0,439	-0,306	0,535	0,821
Z.4	0,242	-0,431	0,372	0,793
Z.6	0,242	-0,355	0,399	0,709
Z.7	0,119	-0,159	0,422	0,669

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji dari *cross-loading* tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *outer loadings* indikator pada konstruk yang terkait lebih besar daripada nilai *cross-loading* pada konstruk lainnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dapat memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya Artinya setiap variable laten memiliki

validitas eliminasi yang baik. Pengujian yang selanjutnya adalah uji *fornell-larcker criterion* pada program SmartPLS yang dilakukan dengan membandingkan akar AVE untuk setiap variabel dengan korelasi antar variabel dengan variabel lainnya dalam model. Validitas diskriminan model akan dinyatakan cukup ketika akar AVE untuk setiap variabel lebih besar daripada korelasi antara variabel dengan variabel lainnya (Abdillah dan Hartono, 2015; Yamin dan Kurniawan, 2011).

4.2.4 *Composite Reliability dan Cronbach Alpha*

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi dan ketepatan dalam mengukur semua konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dikatakan reliabel apabila $> 0,7$. Di bawah ini merupakan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari masing-masing variabel.

Tabel 4.16

Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
X1	0,901	0,930
X2	0,916	0,923
Y	0,820	0,872
Z	0,742	0,837

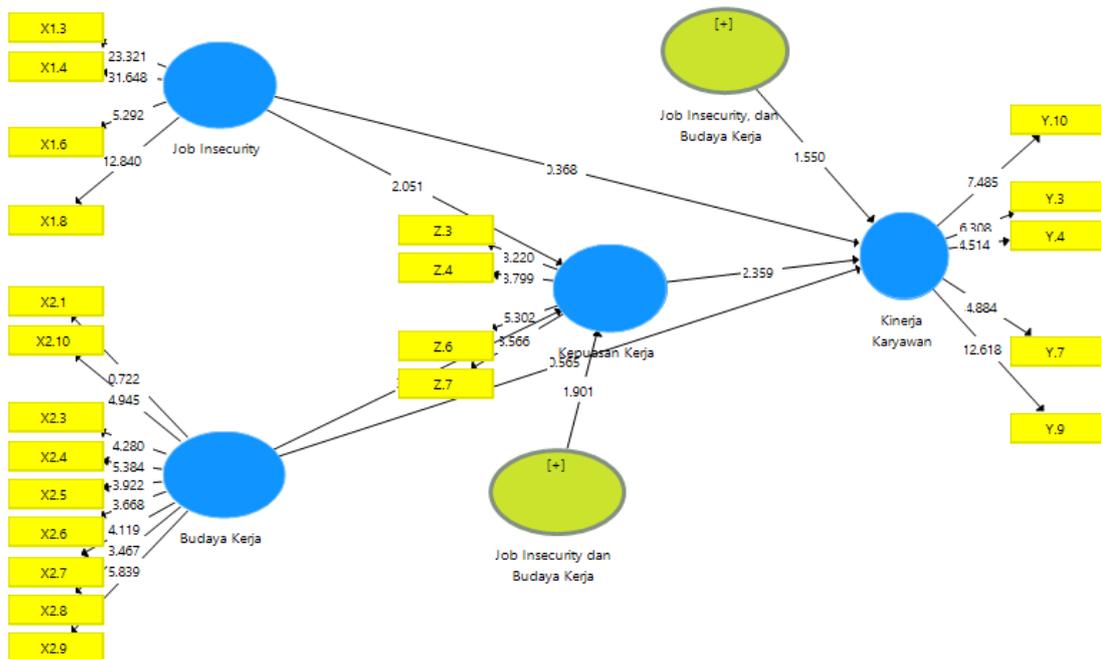
Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat setiap konstruk atau variabel tersebut memiliki nilai *Composite Reliability dan cronbach's alpha* di atas 0,7 yang menandakan bahwa *Interval Consistency* dari variable *Job Insecurity* (X1), Budaya Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.5 *Pengujian Model Struktural (inner model)*

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk

meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut :



(Gambar 4.3)

Hasil Bootstrapping Model

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 4.17 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.17

Nilai R-Square Y

Variabel	R-Square
Y	0,392

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.17 menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel *Job Insecurity* dan *Budaya Kerja* diperoleh sebesar 0,392. Hasil ini menunjukkan bahwa *Job*

Insecurity dan Budaya Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 39,2% .

Tabel 4.18
Nilai R-Square Z

Variabel	R-Square
Z	0,459

Tabel 4.18 menunjukkan nilai R-Square untuk variable *Job Insecurity* dan Budaya Kerja diperoleh sebesar 0,459. Hasil ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* dan Budaya Kerja dapat menjelaskan variable Kepuasan Kerja sebesar 45,9%.

4.3 T-Statistics

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*.. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf nyata 5 % atau Alpha (0.05) berikut hasil uji *Path Coefficients* dalam penelitian ini :

Tabel 4.19
Bootstrapping

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Job Insecurity</i> -> Kinerja Karyawan	0,066	0,368	0,330
Budaya Kerja -> Kinerja Karyawan	0,119	0,565	0,576
<i>Job Insecurity</i> , dan Budaya Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,226	1,550	0,030
<i>Job Insecurity</i> -> Kepuasan Kerja	0,456	2,051	0,048
Budaya Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,509	3,826	0,000
<i>Job Insecurity</i> dan Budaya Kerja -> Kepuasan Kerja	0,288	1,901	0,032
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,662	2,359	0,024

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

4.3.1 Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y))

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : Ada pengaruh Pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria :

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

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

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel *Job Insecurity* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung. menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0,330 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,330) lebih besar dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa *Job Insecurity* (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

4.3.2 Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y))

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : ada pengaruh Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria :

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

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

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung, menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0.576 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,576) lebih besar dari nilai Alpha (0,05) Hasil

ini berarti bahwa Budaya Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.3 Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh *Job Insecurity* (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh *Job Insecurity* (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : ada pengaruh Pengaruh *Job Insecurity* (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria :

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

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

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel Pengaruh *Job Insecurity* (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung, menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0.030 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,030) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Pengaruh *Job Insecurity* (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.3.4 Pengujian Hipotesis 4 Pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H1 : ada pengaruh Pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Kriteria :

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

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

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel *Job Insecurity* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada pada karyawan

PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung, menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0.048 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.048) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa *Job Insecurity* (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z).

4.3.5 Pengujian Hipotesis 5 Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H1 : ada pengaruh Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Kriteria :

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

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

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung, menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0.000 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Budaya Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

4.3.6 Pengujian Hipotesis 5 Pengaruh *Job Insecurity* (X1) Budaya Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh *Job Insecurity* (X1) Budaya Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H1 : ada pengaruh Pengaruh *Job Insecurity* (X1) Budaya Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Kriteria :

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

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

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel *Job Insecurity* (X1) Budaya Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung, menunjukkan nilai

koefisien P Value sebesar 0.032 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.032) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.7 Pengujian Hipotesis 5 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : ada pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria :

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

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

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung, menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0.024 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.024) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Job Insecurity* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0,330 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,330) lebih besar dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa *Job Insecurity* (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

Menurut Al Amin (2022) *Job Insecurity* adalah kondisi dimana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian keberlanjutan dalam bekerja di organisasi mereka.

Penampilan ketidakamanan kerja akan menimbulkan dampak negatif terhadap fisik dan psikologis karyawan baik dalam jangka panjang dan jangka pendek *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Karyawan yang memiliki rasa tidak aman dalam bekerja akan merasakan ketidakpastian terhadap pekerjaan mereka, mereka akan merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dan kehilangan kesempatan untuk dipromosikan. Semakin tinggi rasa tidak aman dalam bekerja maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja karyawan, sebaliknya jika karyawan memiliki rasa aman dalam pekerjaan mereka maka semakin rendah Kinerja karyawan Agustina. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti Putri (2020) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

4.4.2 Pengaruh Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien P Value sebesar 0.576 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,576) lebih besar dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Budaya Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Putri (2021) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya kerja adalah suatu 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. Hasil penelitian yang dilakukan oleh

Hafulyon (2021) Hasil pengujian menunjukkan Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Budaya Kerja yang dimiliki karyawan.

4.4.3 *Job Insecurity* (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien P Value sebesar 0.030 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,030) lebih besar dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa *Job Insecurity* (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penting sekali mengidentifikasi Kinerja Karyawan pada perusahaan, Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan yang lain. Saat melakukan pekerjaan, tentu karyawan sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Perasaan aman tersebut dapat menjadi suatu stimulator yang luar biasa di dalam mempertahankan sikap kerja karyawan secara jangka panjang. Sikap kerja seorang karyawan yang baik akan membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian Dheya Kusuma Arianing Putri (2020) *Job Insecurity* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komang Dyah Novi Anggeline (2017) menyatakan bahwa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.4 Pengaruh *Job Insecurity* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien P Value sebesar 0.048 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,048) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Menurut Saputra (2017) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*.

Job Insecurity merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Dikarenakan sifatnya sesaat, dapat menyebabkan banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja tidak hanya berkaitan dengan hilangnya potensi lapangan kerja tetapi juga dengan ketidakpastian mengenai isu-isu pekerjaan dan karir termasuk tingkat tanggung jawab seseorang dan kesempatan promosi. Penelitian yang dilakukan oleh Al Amin. (2022) mendapatkan hasil bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

4.4.5 Pengaruh Budaya Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel Budaya Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung, menunjukkan nilai koefisien P Value

sebesar 0.000 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Budaya Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Putri (2021) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Budaya kerja menurut Mangkunegara (2017) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja dapat didefinisikan sebagai satu buah sistem yang mencakup nilai, norma dan kepercayaan pada organisasi yang menjadi arahan anggota dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal Widodo (2020).

Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediksi yang tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan budaya kerja. Indikasi kepuasan kerja, biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, dimana kedua hal tersebut dapat memunculkan cost yang tinggi dalam organisasi sehingga perusahaan sangatlah beralasan secara ekonomi untuk concern terhadap kepuasan kerja, karena sangat mempengaruhi budaya kerja dan efektivitas organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Siti Ma'muroh (2023) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4.4.6 Pengaruh *Job Insecurity* (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel *Job Insecurity* (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung, menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0.032 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0.032) lebih kecil dari nilai Alpha

(0,05) Hasil ini berarti bahwa *Job Insecurity* (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Menurut Saputra (2017) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*.

Putri (2021) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota Perusahaan. Indikasi kepuasan kerja, biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, dimana kedua hal tersebut dapat memunculkan cost yang tinggi dalam organisasi sehingga perusahaan sangatlah beralasan secara ekonomi untuk concern terhadap kepuasan kerja, karena sangat mempengaruhi budaya kerja dan efektivitas organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Al Amin. (2022) mendapatkan hasil bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan penelitian Siti Ma'muroh (2023) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4.4.7 Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien P Value sebesar 0.024 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value

(0.024) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Mangkunegara (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Busro (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Korelasi antara kinerja dengan kepuasan kerja menurut Al Amin (2022) mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi : (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapatan atau pernyataan yang disampaikan, (5) perencanaan kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Maka dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh peneliti sebelumnya, yaitu Zulkifli Azhari (2021) menyatakan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau.