

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 antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung . Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	21	63,6%
Perempuan	12	36,4%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung banyak berjenis kelamin laki laki sebanyak 21 orang atau sebesar 63,6%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	26	78,8%
31 Tahun – 40 Tahun	5	27,3%
41 Tahun – 50 Tahun	2	6,1%
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 78,8%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	26	78,8%
Diploma	3	9,1%
S1	4	12,1%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung. yang paling banyak SMA sebanyak 26 orang atau sebesar 78,8%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	21	63,6%
3 – 4 Tahun	8	24,2%
5 – 6 Tahun	3	9,1%
> 7 Tahun	1	3,0%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 63,6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kualitas Kehidupan Kerja
(X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji sesuai dengan kompetensi karyawan	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	5	15,2%	1	3,0%
2	Gaji memenuhi kebutuhan karyawan	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
3	Hubungan terjalin harmonis dan kondusif antar atasan dan karyawan	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%
4	Lingkungan kerja yang aman dan nyaman	10	30,3%	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%
5	Memahami prosedur kerja yang disampaikan oleh atasan baik secara lisan maupun tulisan	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%
6	Ada pengembangan potensi dan kemampuan karyawan	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
7	Antar rekan kerja memiliki kepedulian satu sama lain	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
8	Ada interaksi yang baik antar unit kerja	16	48,5%	15	45,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
9	Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
10	Menyumbangkan ide maupun saran dalam melaksanakan pekerjaan	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%
11	Karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
12	Memberikan kemampuan yang terbaik terhadap perusahaan	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 9 dengan jumlah 0 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas dalam berkerja	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%
2	Perusahaan mendorong karyawan untuk melakukan inovasidan berani mengambil resiko dalam berkerja	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
3	Pimpinan perusahaan mengontrol kegiatan kerja karyawan	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
4	Peralatan kerja sebagai alat bantu sudah memadai	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
5	Berusaha terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
6	Senantiasa datang tepat waktu dan disiplin agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
7	Pimpinan perusahaan memberikan motivasi, arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%
8	Pimpinan meberikan kebebasan dalam menyampaikan kritik dan saran yang membangun	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
9	Melakukan kordinasi kepada rekan kerja dan juga pimpinan perusahaan	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%
10	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	2	6,1%	6	18,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%
11	Kemampuan untuk memajukan perusahaan, lebih baik dibandingkan karyawan lain.	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%

12	Menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapat hasil yang optimal	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
----	---	---	-------	----	-------	---	-------	---	------	---	----

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini.	6	18,2	12	36,4%	9	27,3%	6	18,2%	0	0%
2	Merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan sendiri.	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%	0	0%
3	merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
4	Sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
6	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%
7	Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
8	Merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%	0	0%
9	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
10	Menyumbangkan ide maupun saran dalam melaksanakan pekerjaan	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%

11	Percaya terhadap nilai tetap setia pada perusahaan ini	10	30,3%	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%
12	Loyalitas adalah penting sebagai kewajiban moral	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 dan 10 yaitu sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 dengan jumlah 0.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kualitas Kehidupan Kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Budaya Organisasi (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,040	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,018	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Komitmen Organisasi (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Komitmen Organisasi (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0,908	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,914	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi (Y)	0,871	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,908 untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,914 untuk variabel Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,871 untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0,936	0,05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Organisasi (X2)	0,674	0,05	Sig > Alpha	Normal
Komitmen Organisasi (Y)	0,582	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,936 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,674 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Komitmen Organisasi (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,582 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	0,059	0,05	Sig > alpha	Linear
Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	0,124	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,059 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Budaya Organisasi (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,124 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kualitas Kehidupan Kerja	2,112	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Budaya Organisasi	2,112	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukan nilai VIF variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) = 2,112 dan nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X2) = 2,112. Dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	2,194	0,046
Kualitas Kehidupan Kerja	0,785	0,000
Budaya Organisasi	0,145	0,002
Sig F	0,000	
R (Korelasi)	0,984	
R Square (Determinasi)	0,968	

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,968 artinya Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dapat menjelaskan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 96,8% dan sisanya 3,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (Y) memiliki Tingkat hubungan yang tinggi karena nilai r sebesar 0,984 berada pada rentan 0,6000 – 0,7999

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,194 + 0,785X_1 + 0,145X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,194 yang berarti bahwa tanpa adanya Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2), maka besarnya Komitmen Organisasi (Y) adalah 2,194 satuan.

2. Koefisien Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Jika Kualitas Kehidupan Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,785 satu satuan.

3. Koefisien Budaya Organisasi (X2)

Jika Budaya Organisasi (X2) naik sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasi (Y) akan menurun sebesar 0,145 satu satuan

4.4 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	0,002	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Ho: Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

H₁: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kualitas Kehidupan Kerja (X1) diperoleh nilai $\text{sig } (0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y).

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

H_0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

H_1 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai $\text{sig } (0,002) < \text{Alpha } (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y).

4.5 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi Karyawan (Y).

Ho : Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung

Ha : Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Sig
0,000

Sumber: Data diolah tahun 2021

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung .

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir SMA dan dengan masa kerja 0 – 2 Tahun.

4.6.1 Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa variabel Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung. Kualitas Kehidupan Kerja berarti bahwa seseorang termotivasi dari dalam. Ia memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik di tempat kerja karena hasilnya sesuai dengan sistem kepercayaannya. Keyakinan yang mengakar dalam diri seseorang biasanya merupakan faktor motivasi terkuat. Individu semacam itu menunjukkan sifat-sifat umum seperti penerimaan, keingintahuan, kehormatan, keinginan untuk mencapai kesuksesan. Saputra (2018) menyatakan penghargaan ekstrinsik kadang-kadang dapat meningkatkan kemauan seseorang untuk mempelajari keahlian baru. Hadiah seperti bonus, fasilitas, penghargaan, dll, dapat memotivasi orang atau memberikan umpan balik yang nyata.

Penelitian yang dilakukan oleh Husna Rozzaqiyah (2020) dan Kharisma arwandhita (2018) menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi kerja karyawan artinya maka Komitmen Organisasi kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya Kualitas Kehidupan Kerja yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan Komitmen Organisasi kerja karyawan.

4.6.2 Pembahasan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung Budaya Organisasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja non fisi yang menyenangkan bagi karyawan. Budaya Organisasi yang menyenangkan akan berdampak pada Komitmen Organisasi kerja yang lebih baik sebaliknya apa bila Budaya Organisasi tidak baik akan berdampak penurunan Komitmen Organisasi kerja karyawan.

Septianti (2016) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berarti motivasi individu dirangsang oleh faktor eksternal - penghargaan dan pengakuan. Beberapa orang mungkin tidak pernah termotivasi secara internal dan hanya termotivasi secara eksternal. Penelitian mengatakan, penghargaan ekstrinsik kadang-kadang dapat meningkatkan kemauan seseorang untuk mempelajari keahlian baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yahya Arif (2020) dan Kharisma arwandhita (2018) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi kerja karyawan artinya jika Budaya Organisasi yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi kerja karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat mengoptimalkan Komitmen Organisasi kerja karyawan.

4.6.3 Pembahasan Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa variabel Kualitas kehidupan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi Karyawan Bagian Store PT. Lion Superindo Cabang Kemiling Bandar Lampung. Saputra (2018) menyatakan penghargaan ekstrinsik kadang-kadang dapat meningkatkan kemauan seseorang untuk mempelajari keahlian baru. Hadiah seperti bonus, fasilitas, penghargaan, dll, dapat memotivasi orang atau memberikan umpan balik yang nyata. Septianti (2016) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berarti motivasi individu dirangsang oleh faktor eksternal - penghargaan dan pengakuan. Beberapa orang mungkin tidak pernah termotivasi secara internal dan hanya termotivasi secara eksternal. Penelitian mengatakan, penghargaan ekstrinsik kadang-kadang dapat meningkatkan kemauan seseorang untuk mempelajari keahlian baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yahya Arif (2020) dan menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi kerja karyawan Artinya jika Kualitas Kehidupan Kerja yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi kerja karyawan juga akan meningkat dan Penelitian yang dilakukan oleh Kharisma arwandhita (2018) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi kerja karyawan artinya jika kBudaya Organisasi meningkat maka Komitmen Organisasi kerja karyawan juga akan meningkat.