

BAB IV

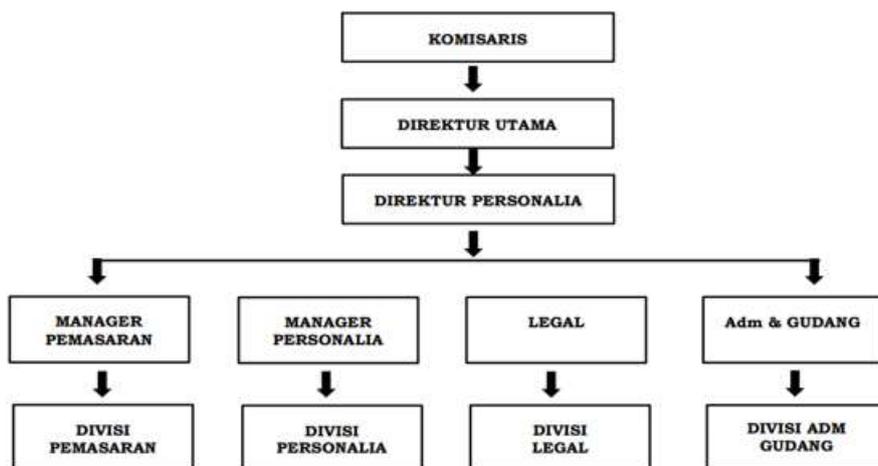
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah Kantor Perumahan Dano Permai berdiri Tahun 2019 yang memiliki Kantor Pusat di Kota Medan dan memiliki Kantor Cabang di Rantauprapat, tepatnya di Perumahan DL. Sitorus Blok D No. 5 Ujung Bandar Kecamatan Rantau Selatan Kabupaten Labuhanbatu Provinsi Sumatera Utara.

Visi perumahan Dano Permai yaitu terwujudnya keterpaduan dan pengendalian pembangunan perumahan dikawasan permukiman. Sedangkan Misi dari perumahan dano permai yaitu:

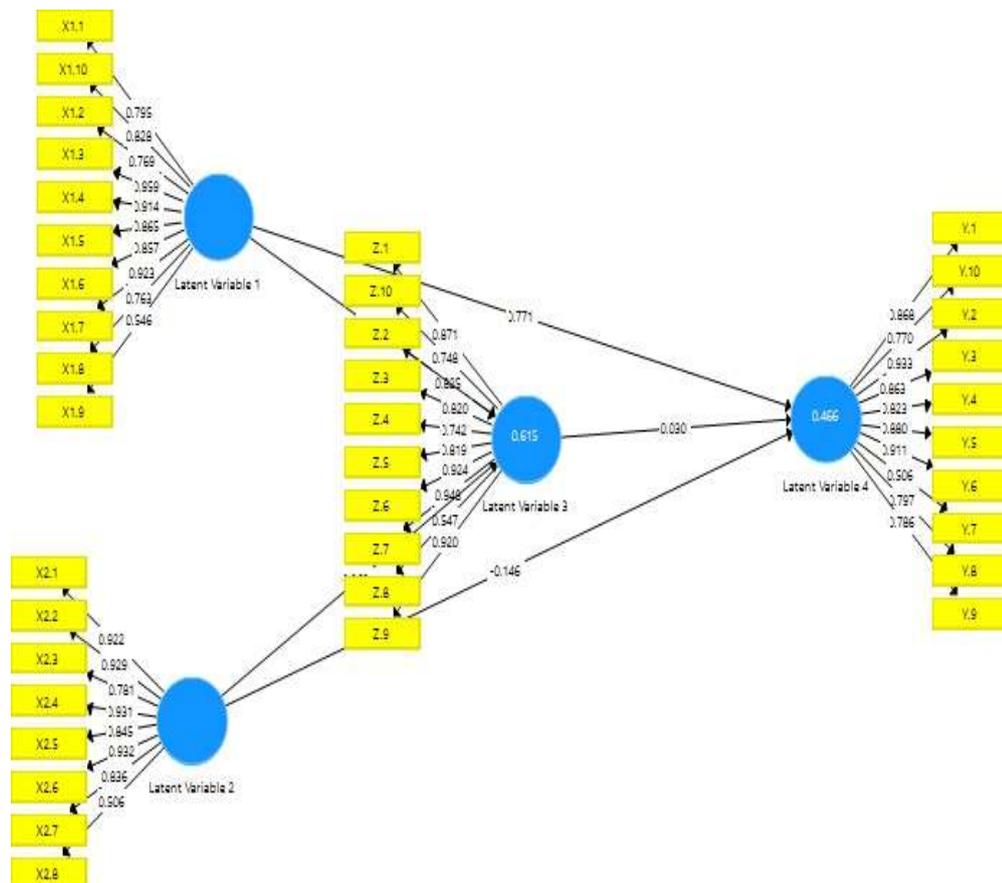
1. Mewujudkan pemenuhan perumahan dan kawasan permukiman melalui perencanaan dan pembangunan yang sesuai dengan rencana tata ruang
2. Kemudahan masyarakat untuk memperoleh hunian yang layak serta terjangkau dalam lingkungan yang sehat, aman, serasi, teratur, terencana, terpadu dan berkelanjutan.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4.2. Hasil Penelitian

1. Convergent Validity



Gambar 4.2. Model Struktural Uji Validitas

Nilai keseluruhan untuk pembebanan eksternal (faktor loading) dan nilai AVE menunjukkan kinerja pada uji validitas konvergen. Indikator yang digunakan bersifat reflektif. Nilai extrinsic loading untuk setiap indikator >0.70 dapat dianggap sebagai indikator konstruk yang valid. Nilai $AVE > 0.50$ dapat disimpulkan bahwa indikator reflektif memenuhi syarat validitas konvergen.

Tabel 4.1. Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Ket
Budaya Perusahaan(X1)	XI.1	0.795	0.688	Valid
	XI.2	0.769		Valid
	XI.3	0.959		Valid
	XI.4	0.914		Valid
	X1.5	0.865		Valid
	X1.6	0.857		Valid
	X1.7	0.923		Valid
	X1.8	0.763		Valid
	X1.9	0.556		Tidak Valid
	X1.10	0.828		Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0.922	0.716	Valid
	X2.2	0.929		Valid
	X2.3	0.781		Valid
	X2.4	0.931		Valid
	X2.5	0.845		Valid
	X2.6	0.932		Valid
	X2.7	0.836		Valid
	X2.8	0.506		Tidak Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.871	0.716	Valid
	Z.2	0.825		Valid
	Z.3	0.820		Valid
	Z.4	0.742		Valid
	Z.5	0.819		Valid
	Z.6	0.924		Valid
	Z.7	0.948		Valid
	Z.8	0.547		Tidak Valid
	Z.9	0.920		Valid
	Z.10	0.748		Valid
Komitmen Kerja(Y)	Y.1	0.668	0.675	Valid
	Y.2	0.770		Valid
	Y.3	0.863		Valid
	Y.4	0.823		Valid
	Y.5	0.880		Valid
	Y.6	0.911		Tidak Valid
	Y.7	0.506		Valid
	Y.8	0.797		Valid
	Y.9	0.786		Valid
	Y.10	0.770		

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa 5 item pernyataan tidak benar untuk semua indikator karena nilai beban eksternal yang dihasilkan <0> adalah 0.70.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas komposit alpha dan cronbach merupakan tes yang memberikan nilai uji reliabilitas terhadap indikator reflektif. Nilainya harus > 0.70 dapat dianggap sah.

Tabel 4.2. Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Budaya Perusahaan(X1)	0.947	0.956
Kompensasi (X2)	0.939	0.952
Kepuasan Kerja (Z)	0.945	0.954
Komitmen Kerja(Y)	0.844	0.853

Tabel 4.2. menunjukkan hasil bahwa pengujian ini memberikan nilai >0.70 . dari sini dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator konstruk dalam penelitian lolos uji reliabilitas atau dapat dikatakan sangat baik.

3. Analisis Output *SEM-PLS*

Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) merupakan suatu metode analisis untuk mengolah data dalam penelitian. Menurut (Abdillah, 2016), model SEM merupakan langkah selanjutnya dalam evaluasi analitis. Dalam metode SEM terdapat hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga dapat ditentukan sepenuhnya. Dengan menggunakan SEM, anda tidak hanya dapat melihat hubungan sebab-akibat dalam variabel yang diamati, namun juga mengidentifikasi komponen yang berkontribusi terhadap struktur. Hal ini membuat hubungan antar variabel menjadi lebih bermakna, lengkap dan tepat. Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode partial least square (PLS). alasan kami

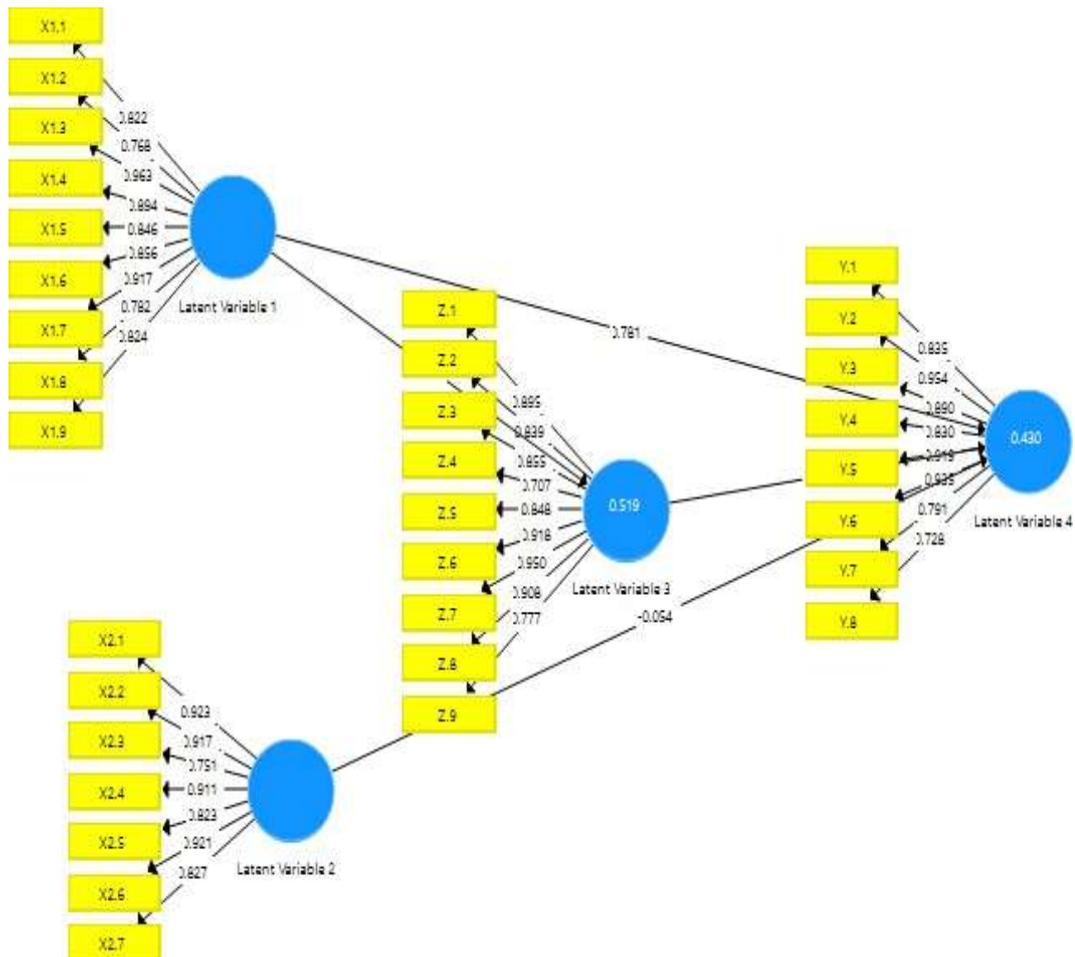
menggunakan PLS adalah karena metode analisis ini pada dasarnya kuat dan tidak bergantung pada banyak asumsi. Teknik analisis penelitian ini menggunakan software smartPLS.

4. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan dua pengujian pada tahap ini. Tujuan pengujian validitas adalah untuk menguji dan memverifikasi apakah variabel memenuhi syarat untuk penelitian selanjutnya. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan kebenaran suatu instrumen pengukuran terhadap variabel pengukuran untuk setiap pertanyaan yang dimasukkan dalam kuesioner penelitian.

Indikator reflektif digunakan dalam penelitian ini. Refleksi atau wujud dari variabel-variabel itulah yang dimaksud dengan indikator-indikator reflektif. Uji model eksternal pada penelitian ini dievaluasi dengan menggunakan evaluasi reflektif. Validitas konvergen dan validitas diskriminan merupakan dua penilaian reflektif atas ukuran ketika menguji model eksternal yang digunakan untuk uji validitas konvergen. Nilai cross-loading ditentukan dari uji validitas diskriminan. Reliabilitas komposit alpha dan cronbach adalah dua penilaian dalam uji reliabilitas ketika ukurannya bersifat reflektif. Perhitungan menggunakan metode algoritma path pada smartPLS bertujuan untuk mengetahui hasil evaluasi model eksternal.

Setelah dilakukan estimasi ulang dengan menghilangkan nilai koefisien loading pada indikator yang nilainya kurang dari 0.70, maka hasil akhir untuk indikator selebihnya > 0.70 . hasil estimasi baru ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Hasil Model Struktural

Hasil tahap uji factor loading penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara indikator dengan variabel laten adalah kuat. Hasil analisis penilaian tersebut adalah nilai koefisien loading > 0.70 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator sudah benar dan dapat mengukur variabel yang dihasilkannya.

Berdasarkan hasil estimasi pengolahan data dengan menggunakan smartPLS maka dapat dilihat nilainya pada tabel 4.3. berikut ini:

Tabel 4.3. Output Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket
Budaya Perusahaan(X1)	XI.1	0.822	Valid
	XI.2	0.768	Valid
	XI.3	0.963	Valid
	XI.4	0.894	Valid
	X1.5	0.846	Valid
	X1.6	0.856	Valid
	X1.7	0.823	Valid
	X1.8	0.782	Valid
	X1.9	0.824	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0.785	Valid
	X2.2	0.778	Valid
	X2.3	0.810	Valid
	X2.4	0.828	Valid
	X2.5	0.765	Valid
	X2.6	0.816	Valid
	X2.7	0.801	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.808	Valid
	Z.2	0.779	Valid
	Z.3	0.760	Valid
	Z.4	0.857	Valid
	Z.5	0.781	Valid
	Z.6	0.759	Valid
	Z.7	0.858	Valid
	Z.8	0.834	Valid
	Z.9	0.850	Valid
Komitmen Kerja(Y)	Y.1	0.703	Valid
	Y.2	0.722	Valid
	Y.3	0.780	Valid
	Y.4	0.785	Valid
	Y.5	0.778	Valid
	Y.6	0.810	Valid
	Y.7	0.828	Valid
	Y.8	0.765	Valid
	Y.9	0.808	Valid

Tabel 4.3. menunjukkan nilai factor loading > 0.70 yang berarti seluruh indikator valid dan variabel yang dihasilkan dapat diukur.

Ekstraksi varians rata-rata (AVE) adalah langkah pengujian lain yang dilakukan dalam penelitian ini dan menunjukkan bahwa variabel laten dapat memiliki varians yang besar dalam indikatornya. Semakin besar varians indikator yang terdapat pada variabel tersembunyi, maka semakin besar representasi

varians indikator terhadap variabel tersembunyi tersebut. Persyaratan dapat diasumsikan terpenuhi jika nilai AVE yang dihasilkan > 0.50 menurut validitas konvergen.

Tabel 4. 4 Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Nilai <i>Average Variance Extracted(AVE)</i>
Budaya Perusahaan(X1)	0.730
Kompensasi (X2)	0.758
Kepuasan Kerja (Z)	0.736
Komitmen Kerja (Y)	0.645

a. Fornell-Larcker Criterion

tahap pengujian kriteria Fornell-Larcker pada penelitian ini digunakan untuk menguji nilai korelasi antara variabel dengan variabel itu sendiri dan variabel dengan variabel lain. Menurut (Darmawan, 2018), pengujian kriteria Fornell-Larcker melibatkan pemeriksaan nilai kuadrat dari nilai AVE, yang mana nilainya harus lebih besar dari nilai konstruk dan konstruk lainnya, terdiri dari pengecekan korelasi suatu variabel dengan variabel itu sendiri. Diperbolehkan jika nilainya lebih kecil dari korelasi variabel tersebut dengan variabel lain.

Tabel 4. 5 Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	Budaya Perusahaan (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Komitmen Kerja (Y)
Budaya Perusahaan(X1)	0.854			
Kompensasi (X2)	0.794	0.870		
Kepuasan Kerja (Z)	0.720	0.724	0.858	
Komitmen Kerja (Y)	0.647	0.468	0.395	0.863

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai korelasi suatu variabel dengan variabel lain lebih tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji validitas diskriminan telah terpenuhi.

b. Cross Loading

penelitian ini menggunakan tahap pengujian cross-loading, yaitu membandingkan hubungan antara indikator variabel tersembunyi dengan indikator variabel tersembunyi lainnya. Jika rasio indikator variabel tersembunyi lebih besar dibandingkan rasio indikator variabel tersembunyi lainnya, maka terbukti bahwa indikator variabel tersembunyi dapat menentukan ukuran blok lebih baik dibandingkan tersembunyi lainnya (Haryono, 2016).

Tabel 4. 6 Nilai *Cross Loading*

Indikator	X1	X2	Z	Y
XI.1	0.822	0.677	0.543	0.489
XI.2	0.768	0.695	0.580	0.468
XI.3	0.963	0.747	0.680	0.709
XI. 4	0.894	0.704	0.622	0.669
X1.5	0.846	0.667	0.632	0.528
X1.6	0.856	0.628	0.721	0.545
X1.7	0.823	0.723	0.724	0.702
X1.8	0.782	0.608	0.485	0.585
X1.9	0.824	0.535	0.544	0.568
X2.1	0.730	0.785	0.625	0.543
X2.2	0.781	0.778	0.671	0.492
X2.3	0.713	0.810	0.545	0.339
X2.4	0.741	0.828	0.733	0.455
X2.5	0.528	0.765	0.559	0.278
X2.6	0.545	0.816	0.639	0.471
X2.7	0.494	0.801	0.641	0.383

Z.1	0.620	0.550	0.808	0.319
Z.2	0.581	0.577	0.779	0.300
Z.3	0.505	0.526	0.760	0.256
Z.4	0.664	0.812	0.857	0.406
Z.5	0.562	0.572	0.781	0.224
Z.6	0.709	0.609	0.759	0.507
Z.7	0.673	0.609	0.858	0.395
Z.8	0.726	0.700	0.834	0.534
Z.9	0.356	0.410	0.850	0.170
Y.1	0.499	0.409	0.403	0.703
Y.2	0.645	0.409	0.371	0.722
Y.3	0.608	0.356	0.232	0.780
Y.4	0.464	0.262	0.296	0.785
Y.5	0.592	0.367	0.283	0.778
Y.6	0.626	0.392	0.346	0.810
Y.7	0.555	0.535	0.426	0.828
Y.8	0.586	0.458	0.426	0.765
Y.9	0.460	0.424	0.445	0.808

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai korelasi indikator variabel tersembunyi mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Dapat disimpulkan bahwa indikator variabel tersembunyi mampu menentukan ukuran blok lebih baik lagi dibandingkan variabel tersembunyi lainnya.

c. Composite Reliability

tujuan dari tahap pengujian reliabilitas komposit pada penelitian tersebut adalah untuk memperoleh hasil pengukuran nilai reliabilitas suatu variabel. Nilai yang ingin dihasilkan oleh reliabilitas komposit harus > 0.70 . skor reliabilitas komposit dapat diperoleh pada perangkat lunak smartPLS dengan menggunakan metode

algoritma jalur.

Tabel 4. 7 Hasil *Composite Reliability*

Variabel	Nilai <i>Composite Reliability</i>
Budaya Perusahaan (X1)	0.961
Kompensasi (X2)	0.873
Kepuasan Kerja (Z)	0.788
Komitmen Karyawan (Y)	0.862

d. Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha merupakan uji yang digunakan dalam penelitian ini, yang bertujuan untuk mengukur reliabilitas seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian. Nilai yang diperlukan untuk memperoleh Cronbach's Alpha adalah > 0.70 (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 4. 8 Hasil *Cronbach's Alpha*

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Budaya Perusahaan (X1)	0.954
Kompensasi (X2)	0.938
Kepuasan Kerja (Z)	0.838
Komitmen Karyawan (Y)	0.870

5. **Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian inner model merupakan tahap yang dilakukan selanjutnya. Pengertian inner model adalah model yang menjelaskan pengaruh hubungan antara variabel laten yang dibangun sesuai dengan isi penelitian. Menghitung R-square, path coefisient, predictive relevance (Q-square), dan Goodness of fit (GoF) merupakan evaluasi yang terdapat pada evaluasi inner model.

a. R-Square

Tujuan dari tahap uji R-squared adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Terdapat kriteria nilai R-squared pada variabel laten yaitu 0.70, 0.50, 0.25 yang berarti kriteria nilai tersebut dapat dianggap sebagai model yang kuat, sedang dan rendah (Hair et al., 2011).

Tabel 4. 9 Nilai *R-Square*

Item	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.581
Komitmen Kerja (Y)	0.486

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* Variabel Z memiliki nilai sebesar 0.581 maka nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Perusahaan dan Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja sebesar 58%. Selanjutnya adalah nilai *R-Square* Variabel Y memiliki nilai 0.486 maka, nilai tersebut memiliki menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kompensasi berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 49 %.

b. *Estimasi Path Coefficient*

Tujuan dari tahap pengujian koefisien jalur adalah untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai hubungan positif atau negatif dengan variabel lain. Pada uji koefisien jalur terdapat ambang batas. Artinya, jika koefisien jalur > 0 maka variabel tersebut mempunyai hubungan positif dengan variabel lainnya. Sebaliknya jika koefisien jalur < 0 maka variabel tersebut mempunyai hubungan

negatif dengan variabel lainnya.

Tabel 4. 10 Hasil Path Coefficient

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Budaya Perusahaan → Kepuasan Kerja	0.421	0.448	0.183	2.229	0.022
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0.334	0.328	0.083	4.942	0.000
Budaya Perusahaan → Komitmen Kerja	0.389	0.132	0.053	2.098	0.036
Kompensasi → Komitmen Kerja	0.076	0.108	0.217	3.350	0.021
Kepuasan Kerja → Komitmen Kerja	0.120	0.135	0.205	5.582	0.056
Budaya Organisasi → Komitmen Kerja → Kepuasan Kerja	0.450	0.047	0.086	4.466	0.003

Tabel 4.10 menunjukkan nilai koefisien jalur seluruh hipotesis > 0 yang berarti hubungan antar masing-masing hipotesis memberikan hubungan yang positif.

c. Predictive Relevance (Q-Square)

langkah relevansi prediksi (Q-Square) bertujuan untuk mengetahui dampak hubungan antara model struktural dan pengukuran variabel dependen (endogen) dengan menggunakan prosedur blinded, dalam buku tersebut (Ghozali & Latan, 2015) terdapat kriteria validitas prediktif (Q-Square) sebesar 0.02, 0.15, dan 0.35 yang menunjukkan bahwa kriteria validitas tersebut dapat dipertimbangkan model lemah, sedang dan kuat. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan hasil observasi yang baik, namun jika $Q^2 < 0$ menunjukkan hasil observasi yang buruk.

Tabel 4. 11 Nilai Predictive Relevance (Q-Square)

Variabel	<i>Q-Square (Q²)</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.385
Komitmen Kerja (Y)	0.272

Tabel 4.11 menunjukkan hasil pengamatan memberikan nilai yang baik, dikarenakan nilai $Q^2 > 0$.

d. Goodness of Fit (GoF)

Goodness of fit (Gof) adalah langkah pengujian selanjutnya dari penelitian ini untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan. Indeks goodness of fit (GoF) memiliki tiga peringkat, yaitu 0.1 untuk nilai Gof rendah, 0.25 untuk nilai GoF sedang, dan 0.36 untuk nilai GoF tinggi. Berikut rumus indeks goodness of fit (GoF secara spesifik).

$$\begin{aligned}
 GoF &= \sqrt{\overline{AVE} \times \overline{R^2}} \\
 &= \sqrt{0.727 \times 0.533} \\
 &= 0.6224877
 \end{aligned}$$

Keterangan: \overline{AVE} = Nilai rata – rata AVE

$$\overline{R^2} = \text{Nilai rata – rata } R^2$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *GoF* adalah 62% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini layak untuk digunakan.

6. Pengujian Hipotesis

Koefisien jalur, T-statistik dan nilai P dapat diperoleh dengan menguji hipotesis yang diidentifikasi dalam penelitian ini. Caranya adalah dengan mengetahui nilai

signifikansi antar variabel. Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Jika nilai path coefficient > 0 maka hipotesis berpengaruh positif, sebaliknya jika nilai path coefisien < 0 maka hipotesis berpengaruh negatif. Nilai T-statistik dalam pengujian hipotesis akan menghasilkan nilai 1,96 dan nilai P value dalam pengujian hipotesis akan menghasilkan nilai < 0.05 yang dapat dikatakan berpengaruh signifikan. Beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, khususnya:

Hipotesis 1: Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Perumahan Dano Permai.

Hipotesis 2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Perumahan Dano Permai.

Hipotesis 3 : Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Komitmen kerja pada Kantor Perumahan Dano Permai.

Hipotesis 4 : Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen kerja pada Kantor Perumahan Dano Permai.

Hipotesis 5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen kerja pada Kantor Perumahan Dano Permai.

Hipotesis 6: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara Budaya Perusahaan terhadap Komitmen kerja pada Kantor Perumahan Dano Permai

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis

	<i>Path Coefficients</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Pengaruh
Budaya Perusahaan Kepuasan Kerja	0.421	2.229	0.022	Positif dan Signifikan
Kompensasi Kepuasan Kerja	0.334	4.942	0.000	Positif dan Signifikan
Budaya Perusahaan Komitmen Kerja	0.389	2.098	0.036	Positif dan Signifikan
Kompensasi Komitmen Kerja	0.076	3.350	0.021	Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja Komitmen Kerja	0.120	5.582	0.056	Positif dan Signifikan
Budaya Organisasi Komitmen Kerja Kepuasan Kerja	0.450	4.466	0.003	Positif dan Signifikan

Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji hipotesis yang dapat dijelaskan sebagaiberikut:

1. Nilai koefisien jalur variabel proses budaya perusahaan pada pengujian hipotesis mempunyai nilai sebesar 0.421 sehingga nilai koefisien jalur > 0 , untuk nilai T-statistik sebesar 2.229 nilai T-statistik $> 1,96$, maka untuk nilai P sebesar $0.022 < 0.05$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa proses bisnis suatu perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai koefisien jalur variabel variabel kompensasi pada pengujian hipotesis mempunyai nilai sebesar 0.334 sehingga nilai koefisien jalur > 0 , untuk nilai T-statistik sebesar 4.942 nilai T-statistik $> 1,96$, maka untuk nilai P sebesar $0.000 < 0.05$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Nilai koefisien jalur variabel proses budaya perusahaan pada pengujian hipotesis mempunyai nilai sebesar 0.389 sehingga nilai koefisien jalur > 0 ,

untuk nilai T-statistik sebesar 2.098 nilai T-statistik $> 1,96$, maka untuk nilai P sebesar $0.022 < 0.05$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa proses bisnis suatu perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.

4. Nilai koefisien jalur variabel variabel kompensasi pada pengujian hipotesis mempunyai nilai sebesar 0.076 sehingga nilai koefisien jalur > 0 , untuk nilai T-statistik sebesar 3.350 nilai T-statistik $> 1,96$, maka untuk nilai P sebesar $0.000 < 0.05$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.
5. Nilai koefisien jalur variabel variabel kepuasan kerja pada pengujian hipotesis mempunyai nilai sebesar 0.120 sehingga nilai koefisien jalur > 0 , untuk nilai T-statistik sebesar 5.582 nilai T-statistik $> 1,96$, maka untuk nilai P sebesar $0.046 < 0.05$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.
6. Nilai koefisien jalur variabel budaya perusahaan pada pengujian hipotesis mempunyai nilai sebesar 0.450 sehingga nilai koefisien jalur > 0 , untuk nilai T-statistik sebesar 4.466 nilai T-statistik $> 1,96$, maka untuk nilai P sebesar $0.003 < 0.05$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4.3. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel budaya perusahaan memperlihatkan imbas positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Part coefficient dalam variabel proses budaya perusahaan pada pengujian hipotesis menerima nilai sebanyak

0.421, maka nilai path coefficient > 0, nilai T-statistik sebanyak 2.229 > 1.96, dan selanjutnya nilai P sebanyak 0.0022 < 0.05. dari output tadi bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama merupakan masih ada imbas interaksi antara budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan perumahan dan permukiman.

Hal ini sejalan menggunakan teori yang diungkapkan oleh (Sutrisno, 2010) yang menyatakan bahwa budaya perusahaan yang sah-sahih dikelola menjadi indera manajemen akan berpengaruh dan sebagai pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tampak, namun adalah kekuatan yang mendorong perilaku untuk membentuk efektivitas kinerja. Sementara penelitian yang telah dilakukan pada perusahaan Jogja Chicken menunjukkan bahwa, ketika perusahaan memiliki kekuatan yang berisi nilai-nilai sebagai landasan pekerja, karyawan cenderung akan lebih berkembang dan memiliki kualitas kinerja yang baik.

Penelitian milik (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menunjukkan bahwa budaya perusahaan merupakan perilaku konstruktif dan positif, di mana perusahaan dengan lingkungan yang baik, nyaman, dan aman serta kondusif akan dapat mempermudah pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan otomatis akan meningkatkan kinerja itu sendiri. Penelitian pada perusahaan Jogja Chicken menunjukkan positif antar budaya organisasi dan kinerja, namun aspek budaya perusahaan yang cenderung mempengaruhi kinerja pada karyawan Jogja Chicken adalah aspek maju dalam bekerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana nilai Path Coefficient dalam variabel kompensasi pada pengujian hipotesis menerima nilai sebanyak 0.334, nilai path coefficient > 0 , buat nilai T-statistik sebanyak $4.942 > 1.96$ dan selanjutnya nilai P sebanyak $0.000 < 0.05$. dari output tadi bisa disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara kompensasi dengan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan. Faktor yang menjamin gaji mempunyai pengaruh positif dalam kepuasan kerja yang ada pada perumahan dano permai, diantaranya pemberian gaji yang dianggap layak oleh pekerja. Hal ini dapat berupa biaya asuransi kesehatan, pemberian informasi ketetapan gaji diawal bulan, sehingga pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Hasil ini didukung (Anas, 2013) bahwa hadiah kompensasi yang baik akan berdampak positif pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan hasilnya maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian ini juga menampakkan adanya peningkatan taraf kompensasi yang diterima oleh karyawan yang berimbas pada kepuasn kerja. Hal ini lah yang menyebabkan kinerja karyawan dapat meningkat yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan.

3. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Kerja

Variabel budaya perusahaan memperlihatkan imbas positif yang signifikan terhadap variabel komitmen kerja. Part coefficient dalam variabel proses

budaya perusahaan pada pengujian hipotesis menerima nilai sebanyak 0.334, maka nilai path coefficient > 0, nilai T-statistik sebanyak 4.942 > 1.96, dan selanjutnya nilai P sebanyak 0.00 < 0.05. dari output tadi bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama merupakan masih ada imbas interaksi antara budaya perusahaan terhadap komitmen kerja karyawan perumahan dan permukiman.

4. Pengaruh kompensasi Terhadap Komitmen Kerja

Variabel kompensasi memperlihatkan imbas positif yang signifikan terhadap variabel komitmen kerja. Part coefficient dalam variabel proses budaya perusahaan pada pengujian hipotesis menerima nilai sebanyak 0.076, maka nilai path coefficient > 0, nilai T-statistik sebanyak 3.350 > 1.96, dan selanjutnya nilai P sebanyak 0.0021 < 0.05. dari output tadi bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama merupakan masih ada imbas interaksi antara budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan perumahan dan permukiman.

Salah satu upaya yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk membangun syarat tadi merupakan menggunakan menaruh kompensasi yang memuaskan. (Putri & Prasetio, 2016) suatu cara menaikkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan merupakan menggunakan menaruh kompensasi. Pentingnya kompensasi menjadi keliru satu indikator kepuasan pada bekerja sulit ditaksir, lantaran pandangan-pandangan karyawan tentang uang atau imbalan eksklusif nampaknya sangat subyektif dan barangkali adalah sesuatu yang spesial pada industri. Namun dalam dasarnya adanya dugaan ketidakadilan pada menaruh upah juga honor

adalah asal ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang dalam akhirnya sanggup menyebabkan perselisihan dan semangat rendah menurut karyawan itu sendiri. Kompensasi krusial bagi karyawan menjadi individu lantaran besarnya kompensasi mencerminkan berukuran nilai karya mereka pada antara karyawan itu sendiri, famili dan masyarakat.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Variabel kepuasan kerja memperlihatkan imbas positif yang signifikan terhadap variabel komitmen kerja. Part coefficient dalam variabel kepuasan kerja pada pengujian hipotesis menerima nilai sebanyak 0.120, maka nilai path coefficient >0 , buat nilai T-statistik sebanyak $5.582 > 1.96$, dan selanjutnya nilai P sebanyak $0.0046 < 0.05$. dari output tadi bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama merupakan masih ada imbas interaksi antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan perumahan dano permai

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indrayanti, 2017) yang menyatakan hasil studi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. dengan kata lain jika terdapat peningkatan komitmen akan berdampak pada besarnya tingkat kepuasan kerja. Lebih lanjut (Sohidin & Anugra, 2018), kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pekerjaan itu sendiri paling erat kaitannya dengan komitmen kerja. Keterlibatan karyawan adalah sejauh mana karyawan ingin mempertahankan komitmennya terhadap perusahaan.

Keterlibatan karyawan didorong oleh kondisi kerja yang adil bagi karyawan. Semakin tinggi nilai karyawan, semakin tinggi komitmen mereka terhadap perusahaan. Kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan karyawan secara signifikan meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Sementara itu, indeks gaji mempunyai hubungan yang paling lemah terhadap komitmen kerja, karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini menimbulkan perasaan tidak puas dan tidak puas sehingga dapat menurunkan komitmen kerja pada karyawan.

6. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

Variabel budaya perusahaan memperlihatkan imbas positif yang signifikan terhadap variabel komitmen kerja melalui kepuasan kerja. Part coefficient dalam variabel budaya perusahaan pada pengujian hipotesis menerima nilai sebanyak 0.450, maka nilai path coefficient >0 , buat nilai T-statistik sebanyak $4.466 > 1.96$, dan selanjutnya nilai P sebanyak $0.003 < 0.05$. dari output tadi bisa disimpulkan bahwa hipotesis budaya perusahaan merupakan masih ada imbas interaksi antara budaya perusahaan terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja karyawan perumahan dan permai. Hal ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi yang dapat meningkatkan komitmen kerja.

Hal ini didukung dari hasil studi (Ulum, 2022) yang menunjukkan bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap budaya organisasi dalam keterikatan pegawai pada organisasi wilayah di provinsi Jambi mempunyai

pengaruh yang positif dan signifikan. Lebih lanjut (Hayuningtyas, 2017), peran kepuasan kerja dalam memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Apabila pegawai mampu, mau mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya dengan baik maka akan timbul kepuasan yang tinggi sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. Pegawai yang tidak mencapai kepuasan tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan frustrasi.