

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Profil Obyek Penelitian

PT. Mataram Surya Visi Sinema merupakan studio animasi yang resmi berdiri pada tahun 2002 dan berkantor pusat di Yogyakarta Indonesia. PT. Mataram Surya Visi Sinema memiliki fokus pada pembuatan film animasi mulai dari konsep, produksi akhir serta dalam pendistribusian film. Film animasi yang di produksi bisa berbentuk 2D/3D, selain memproduksi animasi PT. Mataram Surya Visi Sinema juga memproduksi serial TV. Adapun visi dan misi PT. Mataram Surya Visi Sinema sebagai berikut:

- 1. Visi :**Memberi harapan dan kebahagiaan.
- 2. Misi**
 - a. Menginspirasi orang untuk kehidupan yang lebih baik.
 - b. Menggambar dunia melalui animasi.
 - c. Menciptakan nilai melalui kraektivitas berbasis budaya.

4.2 Gambaran Subyek Penelitian

Penelitian ini melakukan pengambilan data pada tanggal 20 maret sampai dengan 27 maret 2017. Peneliti membagikan kuesioner sebanyak 43 kepada seluruh bagian operasional PT. Mataram Surya Visi Sinema, dimana

kuesioner mencakup pertanyaan mengenai variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Jumlah kuesioner yang dibagikan berjumlah 43 kuesioner dengan jumlah 4 lembar per kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 43 kuesioner atau kembali 100%.

4.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pembagian kuesioner kepada responden, diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Adapun data yang terkumpul sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	69,8 %
	Perempuan	13	30,2 %
Status Perkawinan	Kawin	15	34,9 %
	Belum Kawin	28	65,1 %
Usia	20-25 Tahun	24	55,8 %
	26-30 Tahun	15	34,9 %
	>30 tahun	4	9,3 %
Pendidikan Terakhir	SLTA	11	25,6 %
	D3	3	06,9 %
	S1	29	67,4 %

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	Persentase
Masa Kerja	1 – 2 tahun	23	53,5 %
	3 – 5 tahun	18	41,9 %
	>5 Tahun	2	04,6 %
Jumlah		43	100 %

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.1, responden yang berjumlah 43 orang terdiri atas 30 orang (69,8%) dengan jenis kelamin laki-laki dan 13 orang (30,2%) dengan jenis kelamin perempuan. Sebagian besar responden memiliki status kawin yaitu 15 orang (34,9%), sedangkan yang memiliki status belum kawin berjumlah 28 orang (65,1%). Mayoritas responden memiliki umur antara 20 – 25 tahun yaitu 24 orang (55,8%), sedangkan yang terendah memiliki umur di atas 30 tahun yaitu berjumlah 4 orang (9,3%). Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 yaitu berjumlah 29 orang (67,4%), sedangkan yang terendah adalah D3 dengan jumlah 3 orang (6,9%). Responden yang memiliki masa kerja 1 – 2 tahun memiliki jumlah terbanyak yaitu 23 orang (52,5%).

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel penelitian merupakan gambaran jawaban responden atas pernyataan yang diajukan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel penelitian dengan melihat kecenderungan

jawaban responden atas pernyataan tersebut. Untuk menentukan kategori dari masing-masing variabel, terlebih dahulu ditentukan interval (i) dengan menggunakan persamaan berikut:

$$i = \frac{\text{range}}{\text{kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Berdasarkan hasil perhitungan interval di atas, *range* untuk kategori jawaban responden sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Kategori Rata-rata Jawaban Responden

Range	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20– 5,00	Sangat Tinggi

Berdasarkan kategori jawaban responden di atas, selanjutnya dihitung nilai rata-rata dari masing-masing variabel penelitian sebagaimana ditunjukkan pada deskripsi variabel dibawah.

4.2.1.1 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 10 pernyataan yang didasarkan pada 10 indikator pengukuran kepuasan kerja. Berikut jawaban pertanyaan variabel kepuasan kerja dari kuesioner yang kembali

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	JS1	0	3	11	17	12	3.88	Tinggi
2	JS2	0	4	15	10	14	3.79	Tinggi
3	JS3	0	0	16	17	10	3.86	Tinggi
4	JS4	0	2	13	14	14	3.93	Tinggi
5	JS5	0	2	11	14	16	4.02	Tinggi
6	JS6	0	1	16	12	14	3.91	Tinggi
7	JS7	0	2	11	15	15	4.00	Tinggi
8	JS8	0	5	13	11	14	3.79	Tinggi
9	JS9	0	0	17	13	13	3.91	Tinggi
10	JS10	0	1	15	15	12	3.88	Tinggi
Total							3.99	Tinggi

Sumber: Data diolah 2017

Dari hasil Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan adalah sebesar 3.99 dan dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema ada pada kategori Tinggi. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah 4.02 dan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah 3.79.

4.2.1.2 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 12 pernyataan yang didasarkan pada 12 indikator pengukuran budaya organisasi. Berikut jawaban pertanyaan variabel budaya organisasi dari kuesioner yang kembali.

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	Cul1	0	4	9	15	15	3.95	Tinggi
2	Cul2	0	1	13	17	17	4.05	Tinggi
3	Cul3	0	2	14	15	15	3.93	Tinggi
4	Cul4	0	3	11	16	16	3.98	Tinggi
5	Cul5	0	3	11	16	16	3.98	Tinggi
6	Cul6	0	4	11	12	12	3.84	Tinggi
7	Cul7	3	9	10	13	13	3.44	Tinggi
8	Cul 8	0	4	13	13	13	3.81	Tinggi
9	Cul9	3	4	17	12	12	3.49	Tinggi
10	Cul10	3	3	19	11	11	3.47	Tinggi
11	Cul11	0	3	11	12	12	3.88	Tinggi
12	Cul 12	0	3	23	4	4	3.42	Tinggi
Total							3.77	Tinggi

Sumber: data primer diolah 2017

Dari hasil Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan adalah sebesar 3.77 dan dapat diartikan bahwa kebudayaan organisasi yang dimiliki karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema ada pada kategori Tinggi. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata

tertinggi adalah 4.05 dan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah 3.42.

4.2.1.3 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 pernyataan yang didasarkan pada 6 indikator pengukuran komitmen organisasi. Berikut jawaban pertanyaan variabel komitmen organisasi dari kuesioner yang kembali.

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	OC1	0	2	5	19	17	4.19	Tinggi
2	OC2	0	0	7	19	17	4.23	Sangat Tinggi
3	OC3	0	3	9	12	19	4.09	Tinggi
4	OC4	0	3	9	14	17	4.05	Tinggi
5	OC5	0	3	5	19	16	4.12	Tinggi
6	OC6	0	1	4	22	16	4.23	Sangat Tinggi
Total							4.15	Tinggi

Sumber: Data diolah 2017

Dari hasil Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan adalah sebesar 4.15 dan dapat diartikan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema ada pada kategori Tinggi. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata

sangat tertinggi adalah 4.23 dan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah 4.05.

4.2.1.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 11 pernyataan yang didasarkan pada 11 indikator pengukuran kinerja karyawan. Berikut jawaban pertanyaan variabel kinerja karyawan dari kuesioner yang kembali.

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	KK1	0	5	9	15	14	3.88	Tinggi
2	KK2	0	2	10	15	16	4.05	Tinggi
3	KK3	0	2	6	19	16	4.14	Tinggi
4	KK4	0	5	8	14	16	3.95	Tinggi
5	KK5	0	1	9	17	16	4.12	Tinggi
6	KK6	0	0	14	20	9	3.88	Tinggi
7	KK7	0	2	12	13	16	4.00	Tinggi
8	KK8	0	4	6	19	14	4.00	Tinggi
9	KK9	0	6	8	14	15	3.88	Tinggi
10	KK10	0	1	11	17	14	4.02	Tinggi
11	KK11	0	3	9	17	14	3.98	Tinggi
Total							3.99	Tinggi

Sumber: data primer diolah 2017

Dari hasil Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan adalah sebesar 3.99 dan dapat diartikan bahwa kebudayaan organisasi yang dimiliki karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema ada

pada kategori Tinggi. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah 4.14 dan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah 3.88.

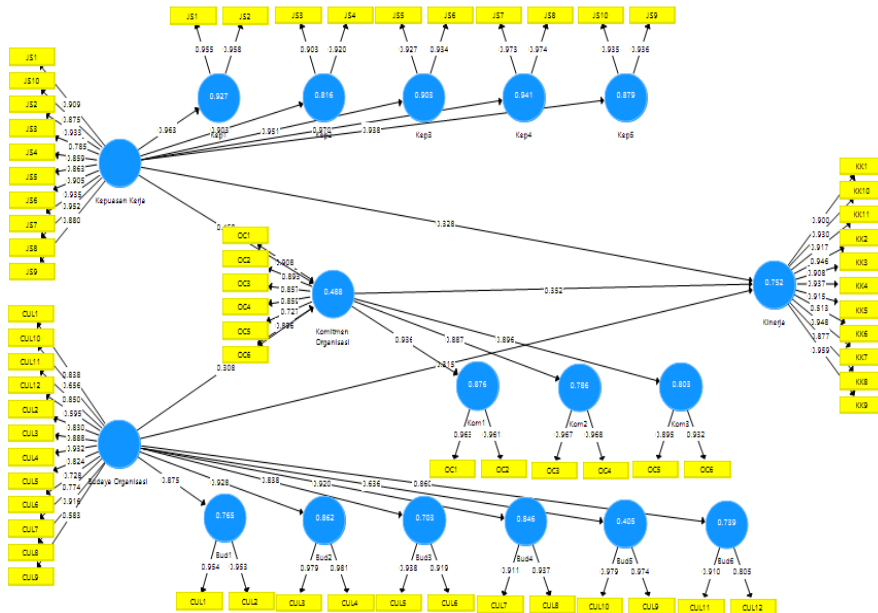
4.3 Analisis Inferensial dengan SmartPLS

4.3.1 *Measurement Model (Outer Model)*

Untuk menjelaskan validitas kuesioner yang kembali atau sudah dijawab oleh responden, peneliti akan menggunakan *SmartPLS* untuk melihat kemampuan alat ukur dari indikator. Indikator dikatakan valid jika memenuhi *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* terpenuhi jika nilai *loading factor* $\geq 0,70$. Jika terdapat nilai *loading factor* $< 0,70$ menunjukkan bahwa *convergent validity* rendah, sehingga harus dikeluarkan dari model. Sedangkan *discriminant validity* terpenuhi jika nilai *cross loading* indikator terhadap variabelnya lebih besar dibandingkan variabel lainnya.

4.3.1.1 Convergent Validity

Berikut ini adalah gambar model awal atau secara penuh sebelum didrop:



Gambar 4.1 Full Model Awal

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, Batas *loading Factor* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,70 (Ghozali dan Latan, 2015). Jika nilai *loading Factor* > 0,70 maka indikator harus dibuang.

Tabel 4.7 *Loading Factor* Variabel Kepuasan

Indikator	<i>Loading factor</i> (Sebelum)	Indikator	<i>Loading factor</i> (Sesudah)
JS1	0.909	JS1	0.909
JS2	0.933	JS2	0.933
JS3	0.785	JS3	0.785
JS4	0.859	JS4	0.859
JS5	0.863	JS5	0.863
JS6	0.905	JS6	0.905
JS7	0.935	JS7	0.935
JS8	0.952	JS8	0.952
JS9	0.880	JS9	0.880
JS10	0.875	JS10	0.875

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan kerja terpenuhi.

Tabel 4.8 *Loading Factor* Variabel Budaya Organisasi Sebelum dan Sesudah Didrop

Indikator	<i>Loading factor</i> (Sebelum)	Indikator	<i>Loading factor</i> (Sesudah)
CUL1	0.838	CUL1	0.838
CUL2	0.830	CUL2	0.830
CUL3	0.888	CUL3	0.888
CUL4	0.932	CUL4	0.932
CUL5	0.824	CUL5	0.824
CUL6	0.728	CUL6	0.728
CUL7	0.774	CUL7	0.774
CUL8	0.916	CUL8	0.916
CUL9	0.538	CUL11	0.850
CUL10	0.656		
CUL11	0.850		
CUL12	0.595		

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas menunjukkan adanya indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel budaya organisasi memiliki nilai *loading factor* < 0,70. Sehingga ketiga indikator tersebut harus didrop dari model, yaitu CUL9 (0,538), CUL10 (0,656) dan CUL12 (0,595).

Tabel 4.9 *Loading Factor* Variabel Komitmen Organisasi Sebelum dan Sesudah Didrop

Indikator	<i>Loading factor</i> (Sebelum)	Indikator	<i>Loading factor</i> (Sesudah)
OC1	0.908	OC1	0.908
OC2	0.961	OC2	0.961
OC3	0.967	OC3	0.967
OC4	0.968	OC4	0.968
OC5	0.895	OC5	0.895
OC6	0.932	OC6	0.932

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi memenuhi uji *convergent validity*, karena nilai *loading factor* > 0,70.

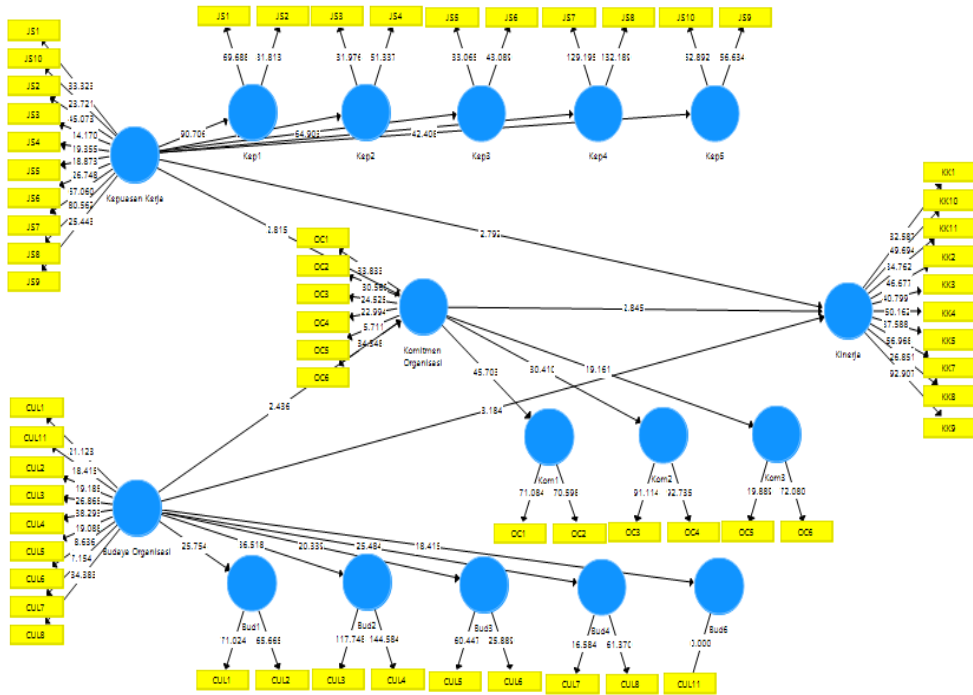
Tabel 4.10 *Loading Factor* Variabel Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Didrop

Indikator	<i>Loading factor</i> (Sebelum)	Indikator	<i>Loading factor</i> (Sesudah)
KK1	0.900	KK1	0.900
KK2	0.946	KK2	0.946
KK3	0.908	KK3	0.908
KK4	0.937	KK4	0.937
KK5	0.915	KK5	0.915
KK6	0.513	KK7	0.948
KK7	0.948	KK8	0.877
KK8	0.877	KK9	0.959
KK9	0.959	KK10	0.930
KK10	0.930	KK11	0.917
KK11	0.917		

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas menunjukkan adanya indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel kinerja memiliki nilai *loading factor* < 0,70. Sehingga indikator tersebut harus didrop dari model. Indikator yang tidak memenuhi *convergent validity* yaitu KK6 (0.513).

Gambar 4.2 berikut menunjukkan *loading factor* dari indikator pada masing-masing variabel yang memenuhi *convergent validity*..



Gambar 4.2 Full Model

4.3.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Tabel di bawah ini menunjukkan perbandingan nilai *cross loading* indikator pada masing-masing variabel.

Tabel 4.11 Nilai *Discriminant validity*

	Budaya Organisasi (CUL)	Kepuasan Kerja (JS)	Komitmen Organisasi (OC)	Kinerja Karyawan (KK)
CUL1	0.879	0.626	0.716	0.684
CUL2	0.895	0.639	0.707	0.520
CUL3	0.895	0.639	0.707	0.520
CUL4	0.938	0.622	0.704	0.486
CUL5	0.845	0.569	0.687	0.583
CUL6	0.762	0.658	0.688	0.681
CUL7	0.705	0.330	0.445	0.340
CUL8	0.921	0.606	0.647	0.543
CUL11	0.853	0.535	0.537	0.446
JS1	0.608	0.909	0.634	0.590
JS2	0.674	0.933	0.704	0.606
JS3	0.489	0.785	0.574	0.452
JS4	0.469	0.859	0.656	0.519
JS5	0.701	0.863	0.712	0.684
JS6	0.648	0.905	0.745	0.621
JS7	0.656	0.935	0.685	0.620
JS8	0.670	0.952	0.716	0.632
JS9	0.566	0.880	0.665	0.543
JS10	0.518	0.875	0.670	0.577
OC1	0.587	0.642	0.724	0.908
OC2	0.641	0.526	0.716	0.893
OC3	0.605	0.580	0.677	0.857
OC4	0.686	0.618	0.723	0.860
OC5	0.266	0.474	0.442	0.726
OC6	0.429	0.540	0.596	0.896
KK1	0.648	0.626	0.903	0.658
KK2	0.758	0.762	0.941	0.711
KK3	0.569	0.674	0.907	0.703
KK4	0.683	0.744	0.938	0.715
KK5	0.746	0.699	0.917	0.728

	Budaya Organisasi (CUL)	Kepuasan Kerja (JS)	Komitmen Organisasi (OC)	Kinerja Karyawan (KK)
KK7	0.728	0.746	0.948	0.739
KK8	0.617	0.632	0.882	0.663
KK9	0.780	0.775	0.962	0.744
KK10	0.821	0.668	0.936	0.671
KK11	0.722	0.688	0.917	0.694

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* indikator masing-masing variabel lebih besar dibanding nilai *cross loading* indikator variabel lainnya. Dari hasil uji validitas terhadap seluruh indikator menunjukkan bahwa seluruh indikator “valid” dalam mengukur variabel yang diukurnya karena memenuhi *convergent validity* dan *discriminant validity*.

4.3.2 Uji Reliabilitas

4.3.2.2 Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha

Indikator untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *compositereliability* $\geq 0,70$, *cronbach's alpha* $\geq 0,70$ dan AVE $> 0,50$. Tabel di bawah ini menunjukkan nilai *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan AVE pada masing-masing variabel.

Tabel 4.12 Nilai *Composite Reliabilitas, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliabilitas</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.975	0.793	0.971	Reliabel
Budaya Organisasi	0.960	0.727	0.952	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.944	0.738	0.934	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.983	0.856	0.981	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2017

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,70, sehingga setiap konstruk memenuhi *composite reliability* yang diharapkan dan setiap item pernyataan di kuesioner yang digunakan adalah reliable. Sedangkan nilai AVE untuk masing-masing variabel laten mempunyai nilai di atas 0,50 sehingga dapat dinyatakan mempunyai nilai konvergen yang baik. Setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,70. Dan dari hasil tersebut dapat dikatakan semua pernyataan dalam kuesioner dari setiap variabel adalah reliabel.

4.3.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengukuran model struktur dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui proses *bootstrapping*. Besarnya pengaruh antar variabel akan dilihat dari nilai *R-square* dan *Q-Square Predictive Relevance*. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogennya sehingga semakin baik persamaan strukturalnya. Jika nilai *Q-Square* > 0, berarti model memiliki *predictive relevance* yang baik dan jika nilai nilai *Q-Square* < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Sama halnya dengan *R-Square*, semakin tinggi nilai *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data.

4.3.3.1 Uji *R-Square*

Berikut ini merupakan nilai *R-Square* variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Tabel 4.13 Nilai *R-Square* Variabel Endogen

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>Error Model</i>
Komitmen organisasi	0,499	0,501
Kinerja karyawan.	0,755	0,245

Sumber: data primer diolah 2017

Pada Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* variabel Komitmen organisasi hanya sebesar 0,488. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar 48,8%, sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian. Selanjutnya Nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,752. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi sebesar 75,2%, sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

4.3.3. Uji *Q-Square*

Nilai *Q-Square* dapat dihitung berdasarkan nilai *R-Square* pada table 4.13.perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_{\text{KOMITMEN}}^2) (1 - R_{\text{KINERJA}}^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,449) (1 - 0,755) \\
 &= 1 - (0,501) (0,245) \\
 &= 1 - 0,256 \\
 &= 0,744
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui nilai *Q-Square* adalah sebesar 0,744 berarti bahwa model yang dibentuk telah “fit” karena memiliki nilai *Q-Square* > 0. Nilai *Q-Square* 0,744 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat *predictive relevance* yang tinggi.

4.3.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilanjutkan jika penelitian model sudah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Diterimanya sebuah hipotesis dapat dilihat daritingkat signifikansi (p -value) $< \alpha$ 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (p -value) $> \alpha$ 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.14 *Path Coefficient*

	Pengaruh		<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standart Deviation</i>	<i>T Stasistics</i>	<i>P Values</i>	Ket
H1	<i>Direct Effect</i>	Kepuasan Kerja → Kinerja	0.300	0.108	2.777	0.006	Diterima
H2	<i>Direct Effect</i>	Budaya Organisasi → Kinerja	0.348	0.114	3.065	0.002	Diterima
H3	<i>Direct Effect</i>	Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0.422	0.148	2.854	0.004	Diterima
H4	<i>Direct Effect</i>	Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi	0.349	0.141	2.468	0.014	Diterima
H5	<i>Direct Effect</i>	Komitmen Organisasi → Kinerja	0.342	0.113	3.019	0.003	Diterima

Sumber: data primer diolah 2017

Dari Tabel 4.14 di atas dapat dijelaskan bahwa, hipotesis pertama diterima karena memiliki nilai *p-value* sebesar $0,006 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa, kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema. Hipotesis kedua diterima karena memiliki nilai *p-value* sebesar $0,002 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa, budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema. Hipotesis ketiga diterima karena memiliki nilai t-statistik sebesar $2,854 > t$ tabel 1,96 dan *p-value* sebesar $0,004 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Mataram Surya Visi Sinema. Hipotesis keempat diterima karena memiliki nilai t-statistik sebesar $2,468 > t$ tabel 1,96 dan *p-value* sebesar $0,014 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa, budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Mataram Surya Visi Sinema. Hipotesis kelima diterima karena memiliki nilai t-statistik sebesar $3,019 > t$ tabel 1,96 dan *p-value* sebesar $0,003 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa, komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema.

4.4 Pembahasan

Berikut adalah pembahasan masing-masing hipotesis berdasarkan hasil analisis data penelitian:

- 1) Hipotesis 1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa, hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema. Hal ini dapat dijelaskan bahwa meningkatnya kinerja karyawan di PT. Mataram Surya Visi Sinema dipengaruhi atau disebabkan oleh meningkatnya kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Dessler (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Artab *et al.* (2012) pada bank di Pakistan menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Weihui *et al.* (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di perusahaan asuransi di Cina. Sejalan dengan penelitian diatas

Juniantara (2015) pada penelitiannya terhadap account Officer di koperasi yang ada di Bali juga menemukan adanya pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.

- 2) Hipotesis 2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa, hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema. Hal ini dapat dijelaskan bahwa meningkatnya kinerja karyawan di PT. Mataram Surya Visi Sinema disebabkan oleh adanya budaya organisasi yang baik atau positif di dalam PT. Mataram Surya Visi Sinema yang meliputi Profesionalisme, jarak dari manajemen, kepercayaan terhadap rekan kerja, keteraturan dan integritas. meningkatnya kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nurjanah (2008) pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Departemen Pertanian menemukan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya budaya organisasi yang baik. Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Sudarmadi (2007) bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap

variabel kinerja karyawan di bagian Administratif Universitas Semarang.

- 3) Hipotesis 3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Mataram Surya Visi Sinema.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa, hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Mataram Surya Visi Sinema. Hal ini dapat dijelaskan bahwa meningkatnya komitmen organisasi di PT. Mataram Surya Visi Sinema disebabkan oleh semakin meningkatnya kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2016) bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara kepuasan dan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Ling Ma, *et al.* (2013) dalam penelitiannya memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai IT di Perusahaan Milik Negara di Cina. Eva (2009) terhadap karyawan *outsourcing* di PT. Semeru Karya Buana Semarang, menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai

pengaruh yang positif terhadap variabel komitmen karyawan. hasil tersebut sejalan dengan penelitian Puspitawati (2013) bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel komitmen organisasi karyawan Hotel Hyatt di Sanur Bali.

- 4) Hipotesis 4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT. Mataram Surya Visi Sinema.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa, hipotesis keempat diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT. Mataram Surya Visi Sinema. Hal ini dapat dijelaskan bahwa meningkatnya komitmen organisasi di PT. Mataram Surya Visi Sinema disebabkan oleh semakin meningkatnya budaya organisasi.

Budaya organisasi menjadi salah satu unsur penting didalam suatu organisasi. sebuah organisasi harus mempunyai identitas atau karakter tersendiri. Budaya organisasi yang menempatkan nilai-nilai profesionalisme, jarak dari manajemen, kepercayaan, keteraturan dan integritas sebagai nilai bersama, akan membuat karyawan merasa organisasi tempat bekerja lebih sebagai keluarga besar di mana tujuan organisasi dipandang sesuai dengan tujuan pribadi karyawan sehingga mereka akan menunjukkan komitmen yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008) dalam penelitiannya terhadap 240 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Biro lingkup Departemen Pertanian, menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

- 5) Hipotesis 5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa, hipotesis kelima diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Surya Visi Sinema. Hal ini dapat dijelaskan bahwa meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi atau disebabkan oleh meningkatnya komitmen organisasi di PT. Mataram Surya Visi Sinema yang meliputi merasa menjadi bagian keluarga dari perusahaan, rasa memiliki yang kuat, resiko meninggalkan perusahaan, kurang etis dalam meninggalkan pekerjaan, loyalitas.

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan karyawan membantu mewujudkan tujuan organisasi, dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi. Apabila seorang karyawan merasa

terlibat dan memiliki loyalitas dengan organisasi maka dia akan merasa senang dalam bekerja dan merasa berkewajiban memajukan perusahaan sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Penelitian yang dilakukan oleh Weihui, *et al.* (2014) terhadap pegawai perusahaan asuransi di Cina, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja. Sedangkan dalam penelitian Darlisman (2009) pada 50 auditor dan Pegawai Inspektorat Provinsi Jambi. Menemukan hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jambi. Hal itu sejalan dengan penelitian Ling Ma, *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Milik Negara berbasis IT, Selanjutnya, dalam penelitian Eva (2009) terhadap 100 karyawan *outsourcing* di PT. Semeru Karya Buana Semarang, menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan karyawan.