

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Data

4.1.1. Gambaran Obyek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Vitech Asia yang didasari pada fenomena berupa permasalahan etika kerja karyawan yang kurang sesuai dengan keyakinan perusahaan, perbedaan kompensasi yang dianggap kurang adil sehingga berdampak pada kepuasan karyawan, serta fasilitas dan ruangan kerja yang dianggap masih kurang memadai dalam mendukung pekerjaan. Sehingga, penelitian ini bermaksud mengidentifikasi pengaruh etika kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia. Adapun pelaksanaan penelitian melibatkan karyawan PT. Vitech Asia sebagai objek serta responden penelitian sebanyak 80 orang dengan kriteria telah memiliki masa kerja minimal 6 bulan.

4.1.2. Karakteristik Responden

Responden penelitian terdiri dari 80 orang karyawan PT. Vitech Asia yang memenuhi kriteria berupa memiliki masa kerja minimal 6 bulan. Adapun karakteristik responden pada penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan, serta bidang pekerjaan sebagaimana di bawah ini:

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	28	35%
Perempuan	52	65%
Jumlah	80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Sesuai tabel di atas, diperlihatkan bahwasanya dominasi responden ialah perempuan dengan besaran 65% atau 52 orang. Sementara responden laki-laki hanya dengan besaran 35% atau 28 orang. Perbedaan jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin ini

disebabkan oleh terdapat beberapa bidang pekerjaan yang memang lebih membutuhkan karyawan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
Kurang dari 20 tahun	6	8%
20-30 tahun	68	85%
30-40 tahun	5	6%
Lebih dari 40 tahun	1	1%
Total	80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Sesuai tabel di atas, diperlihatkan bahwasanya dominasi responden ialah karyawan yang usianya 20-30 tahun dengan besaran 85% atau 68 orang. Lalu diikuti dengan karyawan yang usianya kurang dari 20 tahun dengan besaran 8% atau 6 orang. Selanjutnya, karyawan yang usianya 30-40 tahun dengan besaran 6% atau 5 orang. Sedangkan responden yang usianya lebih dari 40 tahun hanya dengan besaran 1% atau 1 orang. Dominasi responden karyawan yang usianya 20-30 dikarenakan usia tersebut merujuk pada usia angkatan kerja yang mendominasi berbagai industri saat ini.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 1 tahun	18	23%
1-3 tahun	35	44%
3-5 tahun	13	16%
Lebih dari 5 tahun	14	18%
Total	80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Sesuai tabel di atas, diperlihatkan bahwasanya dominasi responden sudah bekerja selama 1-3 tahun menyentuh 44% atau 35 orang. Selanjutnya dengan karyawan yang sudah bekerja selama kurang dari 1 tahun menyentuh 23% atau 18 orang. Kemudian, karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun menyentuh 18% atau 14 orang. Serta, karyawan yang sudah bekerja selama 3-5

tahun menyentuh 16% atau 13 orang. Dominasi karyawan dengan lama bekerja 1-3 tahun memperlihatkan bahwasanya karyawan berkecenderungan merasa betah dan nyaman bekerja pada perusahaan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	0	0%
SMA	38	48%
S1	41	51%
S2	1	1%
Total	80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Sesuai tabel di atas, diperlihatkan bahwasanya dominasi responden memiliki pendidikan terakhir S1 menyentuh 51% atau 41 orang. Selanjutnya dengan karyawan dengan pendidikan terakhir SMA menyentuh 48% atau 38 orang. Sementara karyawan dengan pendidikan terakhir S2 hanya menyentuh 1% atau 1 orang. Dominasi karyawan dengan pendidikan terakhir S1 serta SMA dikarenakan perusahaan pada umumnya mensyaratkan minimal ijazah SMA syarat rekrutmen.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Software Engineer	4	5%
Administration	8	10%
Operational	15	19%
IT Consultant	4	5%
Functional Consultant	3	4%
Data Analyst	2	3%
Technical Consultant	2	3%
HRD	3	4%
Marketing	17	21%
Finance & Accounting	11	14%
General Affair & Service	6	8%

Distribution Center	1	1%
Sales	2	3%
Engineer	1	1%
Legal	1	1%
Total	80	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Sesuai tabel di atas, terlihat bahwasanya dominasi responden berasal dari bidang marketing menyentuh 21% atau 17 orang. Kemudian, operational menyentuh 19% atau 15 orang, dan finance & accounting menyentuh 14% atau 11 orang. Adapun bidang pekerjaan lainnya memiliki jumlah yang beragam namun di bawah 10 orang.

4.1.3. Hasil Analisis Statistik Desriptif

Dalam menetapkan keterangan deskriptif setiap variabel, ditentukan klasifikasi distribusi dengan rumus berikut:

$$\text{interval kelas} = \frac{\text{range}}{k}$$

Di mana:

- i : interval kelas
- range : skala tertinggi - skala terendah
- k : jumlah kelas

Sehingga,

$$\begin{aligned} \text{interval kelas} &= \frac{\text{range}}{k} \\ &= \frac{4 - 1}{4} = 0,75 \end{aligned}$$

Berlandaskan interval tersebut, maka ditetapkan tabel distribusi frekuensi tersebut.

Tabel 4.6 Klasifikasi Distribusi Frekuensi

Kategori	Rata-Rata Skor
STS	1,00 - 1,75
TS	1,76 - 2,50
SS	2,51 - 3,25
SS	3,26 - 4,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Sehingga, hasil rata-rata dari nilai *mean* yang didapatkan masing-masing indikator akan dikategorikan berdasarkan tabel klasifikasi di atas guna mendapatkan interpretasi berupa deskripsi kondisi atas masing-masing indikator dan variabel penelitian.

1. Analisis Deskriptif Variabel Etika Kerja

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Etika Kerja

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
X1_1	80	3.00	4.00	3.7125	Sangat setuju
X1_2	80	3.00	4.00	3.6000	Sangat setuju
X1_3	80	2.00	4.00	3.4625	Sangat setuju
X1_4	80	2.00	4.00	3.5875	Sangat setuju
X1_5	80	2.00	4.00	3.5500	Sangat setuju
X1_6	80	3.00	4.00	3.5500	Sangat setuju
X1_7	80	1.00	4.00	3.4750	Sangat setuju
X1_8	80	3.00	4.00	3.5875	Sangat setuju
X1_9	80	2.00	4.00	3.4500	Sangat setuju
X1_10	80	2.00	4.00	3.5875	Sangat setuju
X1_11	80	2.00	4.00	3.6125	Sangat setuju
X1_12	80	3.00	4.00	3.6250	Sangat setuju
X1_13	80	2.00	4.00	3.5750	Sangat setuju
X1_14	80	3.00	4.00	3.5875	Sangat setuju
X1_15	80	3.00	4.00	3.5750	Sangat setuju
Rata-rata Variabel				3.5692	Sangat setuju

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, terlihat bahwasanya indikator X1_1 mendapati nilai mean tertinggi dengan besaran 3.7125, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa karyawan PT. Vitech Asia telah memiliki sikap bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Sedangkan indikator X1_9 mendapatkan nilai mean terendah sebesar 3.4500, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa karyawan perlu lebih berusaha dalam menumbuhkan nilai-nilai positif dalam pekerjaan. Secara keseluruhan variabel mendapatkan nilai mean 3.5692 yang berarti bahwa karyawan PT. Vitech Asia telah memiliki etika kerja yang baik dalam melaksanakan tugas kerjanya.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
X2_1	80	3.00	4.00	3.6000	Sangat setuju
X2_2	80	1.00	4.00	3.2875	Sangat setuju
X2_3	80	1.00	4.00	3.2875	Sangat setuju
X2_4	80	1.00	4.00	3.4000	Sangat setuju
X2_5	80	2.00	4.00	3.3250	Sangat setuju
X2_6	80	2.00	4.00	3.3000	Sangat setuju
X2_7	80	3.00	4.00	3.6875	Sangat setuju
X2_8	80	2.00	4.00	3.5000	Sangat setuju
X2_9	80	1.00	4.00	3.4375	Sangat setuju
Rata-rata Variabel				3.4250	Sangat setuju

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, terlihat bahwasanya indikator X2_7 mendapatkan nilai mean tertinggi dengan besaran 3.6875 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa perusahaan PT. Vitech Asia telah memberikan tunjangan hari raya yang sesuai harapan dan memuaskan karyawan. Sedangkan indikator X2_2 dan X2_3 mendapatkan nilai mean terendah sebesar 3.2875, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa perusahaan perlu lebih mempertimbangkan kesesuaian gaji dengan standar yang berlaku serta kesulitan kerja karyawan. Secara keseluruhan variabel mendapatkan nilai mean 3.4250 yang berarti bahwa karyawan PT. Vitech Asia telah merasakan sistem kompensasi yang baik yang diterapkan oleh perusahaan.

3. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
X3_1	80	1.00	4.00	3.6125	Sangat setuju
X3_2	80	2.00	4.00	3.3500	Sangat setuju
X3_3	80	2.00	4.00	3.5000	Sangat setuju
X3_4	80	1.00	4.00	3.5000	Sangat setuju

X3_5	80	1.00	4.00	3.3250	Sangat setuju
X3_6	80	1.00	4.00	3.5125	Sangat setuju
X3_7	80	2.00	4.00	3.4000	Sangat setuju
X3_8	80	1.00	4.00	3.4250	Sangat setuju
X3_9	80	2.00	4.00	3.5000	Sangat setuju
X3_10	80	1.00	4.00	3.4500	Sangat setuju
X3_11	80	1.00	4.00	3.4500	Sangat setuju
X3_12	80	2.00	4.00	3.4500	Sangat setuju
X3_13	80	1.00	4.00	3.4000	Sangat setuju
X3_14	80	1.00	4.00	3.4625	Sangat setuju
X3_15	80	1.00	4.00	3.4000	Sangat setuju
X3_16	80	3.00	4.00	3.4750	Sangat setuju
X3_17	80	2.00	4.00	3.5125	Sangat setuju
X3_18	80	2.00	4.00	3.4500	Sangat setuju
X3_19	80	3.00	4.00	3.4875	Sangat setuju
X3_20	80	2.00	4.00	3.3750	Sangat setuju
X3_21	80	2.00	4.00	3.5375	Sangat setuju
X3_22	80	3.00	4.00	3.4875	Sangat setuju
X3_23	80	2.00	4.00	3.4375	Sangat setuju
X3_24	80	2.00	4.00	3.4250	Sangat setuju
X3_25	80	2.00	4.00	3.4750	Sangat setuju
X3_26	80	2.00	4.00	3.3750	Sangat setuju
X3_27	80	2.00	4.00	3.4375	Sangat setuju
X3_28	80	1.00	4.00	3.1625	Setuju
X3_29	80	1.00	4.00	3.2000	Setuju
X3_30	80	1.00	4.00	3.1625	Sangat setuju
X3_31	80	2.00	4.00	3.5375	Sangat setuju
X3_32	80	3.00	4.00	3.5125	Sangat setuju
X3_33	80	2.00	4.00	3.5125	Sangat setuju
Rata-rata Variabel				3.4333	Sangat setuju

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, terlihat bahwasanya indikator X3_1 mendapat nilai mean tertinggi dengan besaran 3.6125 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa perusahaan PT. Vitech Asia telah menyediakan ruang kerja dengan penerangan yang baik. Sementara indikator X3_28 mendapatkan nilai mean terendah dengan besaran 3.1625, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa perusahaan perlu lebih mempertimbangkan penciptaan suasana menyenangkan melalui

memutar musik yang memberikan kesan menyenangkan. Secara keseluruhan variabel mendapatkan nilai mean 3.4250 yang berarti bahwa karyawan PT. Vitech Asia telah merasakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

4. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
Y 1	80	1.00	4.00	3.4750	Sangat setuju
Y 2	80	2.00	4.00	3.4750	Sangat setuju
Y 3	80	2.00	4.00	3.4625	Sangat setuju
Y 4	80	2.00	4.00	3.5375	Sangat setuju
Y 5	80	3.00	4.00	3.5125	Sangat setuju
Y 6	80	1.00	4.00	3.5500	Sangat setuju
Y 7	80	1.00	4.00	3.4000	Sangat setuju
Y 8	80	2.00	4.00	3.5250	Sangat setuju
Y 9	80	2.00	4.00	3.4375	Sangat setuju
Y 10	80	1.00	4.00	3.4125	Sangat setuju
Y 11	80	1.00	4.00	3.4250	Sangat setuju
Y 12	80	2.00	4.00	3.4250	Sangat setuju
Y 13	80	1.00	4.00	3.3125	Sangat setuju
Y 14	80	2.00	4.00	3.2500	Setuju
Y 15	80	1.00	4.00	3.3375	Sangat setuju
Rata-rata Variabel				3.4333	Sangat setuju

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, terlihat bahwasanya indikator Y_6 mendapatkan nilai mean tertinggi dengan besaran 3.5500 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa karyawan PT. Vitech Asia telah memiliki rasa puas dalam bekerjasama menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerjanya. Sementara indikator Y_14 mendapatkan nilai mean terendah dengan besaran 3.2500, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa perusahaan perlu lebih menciptakan kepuasan karyawan dengan memberikan imbalan finansial selain gaji. Secara keseluruhan variabel mendapatkan nilai mean 3.4333 yang berarti bahwa karyawan PT. Vitech Asia telah merasakan kepuasan pada aspek-aspek dalam pekerjaannya.

4.1.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Variabel Etika Kerja

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Interpretasi
X1_1	0.546	0.2199	Valid
X1_2	0.687	0.2199	Valid
X1_3	0.633	0.2199	Valid
X1_4	0.682	0.2199	Valid
X1_5	0.726	0.2199	Valid
X1_6	0.752	0.2199	Valid
X1_7	0.558	0.2199	Valid
X1_8	0.676	0.2199	Valid
X1_9	0.678	0.2199	Valid
X1_10	0.561	0.2199	Valid
X1_11	0.635	0.2199	Valid
X1_12	0.577	0.2199	Valid
X1_13	0.698	0.2199	Valid
X1_14	0.767	0.2199	Valid
X1_15	0.701	0.2199	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, terlihat bahwasanya uji validitas memberikan hasil nilai r hitung yang melebihi r tabel pada seluruh indikator penelitian. Sehingga, bisa dimaknai bahwasanya seluruh indikator pada variabel penelitian telah valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

2. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Interpretasi
X2_1	0.556	0.2199	Valid
X2_2	0.679	0.2199	Valid
X2_3	0.753	0.2199	Valid

X2_4	0.820	0.2199	Valid
X2_5	0.822	0.2199	Valid
X2_6	0.759	0.2199	Valid
X2_7	0.498	0.2199	Valid
X2_8	0.725	0.2199	Valid
X2_9	0.724	0.2199	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, terlihat bahwasanya uji validitas memberikan hasil nilai r hitung yang melebihi r tabel pada seluruh indikator penelitian. Sehingga, bisa dimaknai bahwasanya seluruh indikator pada variabel penelitian telah valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Interpretasi
X3_1	0.736	0.2199	Valid
X3_2	0.697	0.2199	Valid
X3_3	0.635	0.2199	Valid
X3_4	0.770	0.2199	Valid
X3_5	0.694	0.2199	Valid
X3_6	0.701	0.2199	Valid
X3_7	0.714	0.2199	Valid
X3_8	0.712	0.2199	Valid
X3_9	0.728	0.2199	Valid
X3_10	0.703	0.2199	Valid
X3_11	0.769	0.2199	Valid
X3_12	0.689	0.2199	Valid
X3_13	0.614	0.2199	Valid
X3_14	0.684	0.2199	Valid
X3_15	0.679	0.2199	Valid
X3_16	0.683	0.2199	Valid
X3_17	0.676	0.2199	Valid
X3_18	0.729	0.2199	Valid
X3_19	0.671	0.2199	Valid
X3_20	0.773	0.2199	Valid
X3_21	0.715	0.2199	Valid

X3_22	0.667	0.2199	Valid
X3_23	0.720	0.2199	Valid
X3_24	0.671	0.2199	Valid
X3_25	0.759	0.2199	Valid
X3_26	0.527	0.2199	Valid
X3_27	0.587	0.2199	Valid
X3_28	0.611	0.2199	Valid
X3_29	0.618	0.2199	Valid
X3_30	0.608	0.2199	Valid
X3_31	0.679	0.2199	Valid
X3_32	0.608	0.2199	Valid
X3_33	0.679	0.2199	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, terlihat bahwasanya uji validitas memberikan hasil nilai r hitung yang melebihi r tabel pada seluruh indikator penelitian. Sehingga, bisa dimaknai bahwasanya seluruh indikator pada variabel penelitian telah valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Interpretasi
Y_1	0.734	0.2199	Valid
Y_2	0.783	0.2199	Valid
Y_3	0.720	0.2199	Valid
Y_4	0.734	0.2199	Valid
Y_5	0.684	0.2199	Valid
Y_6	0.590	0.2199	Valid
Y_7	0.637	0.2199	Valid
Y_8	0.798	0.2199	Valid
Y_9	0.749	0.2199	Valid
Y_10	0.741	0.2199	Valid
Y_11	0.744	0.2199	Valid
Y_12	0.736	0.2199	Valid
Y_13	0.684	0.2199	Valid
Y_14	0.787	0.2199	Valid
Y_15	0.727	0.2199	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, terlihat bahwasanya uji validitas memberikan hasil nilai r hitung yang melebihi r tabel pada seluruh indikator penelitian. Sehingga, bisa dimaknai bahwasanya seluruh indikator pada variabel penelitian telah valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

Berlandaskan hasil uji validitas di atas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya seluruh pertanyaan sebagai item pengukuran pada variabel etika kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja telah dapat mengukur dengan baik kondisi etika kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja pada karyawan PT. Vitech Asia.

5. Uji Reliabilitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar	Interpretasi
X1	0,907	0,6	Reliabel
X2	0,876	0,6	Reliabel
X3	0,962	0,6	Reliabel
Y	0,934	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, terlihat bahwasanya uji reliabilitas memberikan hasil nilai Cronbach alpha pada seluruh variabel penelitian $>0,6$. Sehingga, bisa dimaknai bahwasanya seluruh variabel penelitian sudah reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan.

Berlandaskan hasil uji reliabilitas di atas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya seluruh pertanyaan sebagai item pengukuran pada variabel etika kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja dapat memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur etika kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja pada karyawan PT. Vitech Asia.

4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

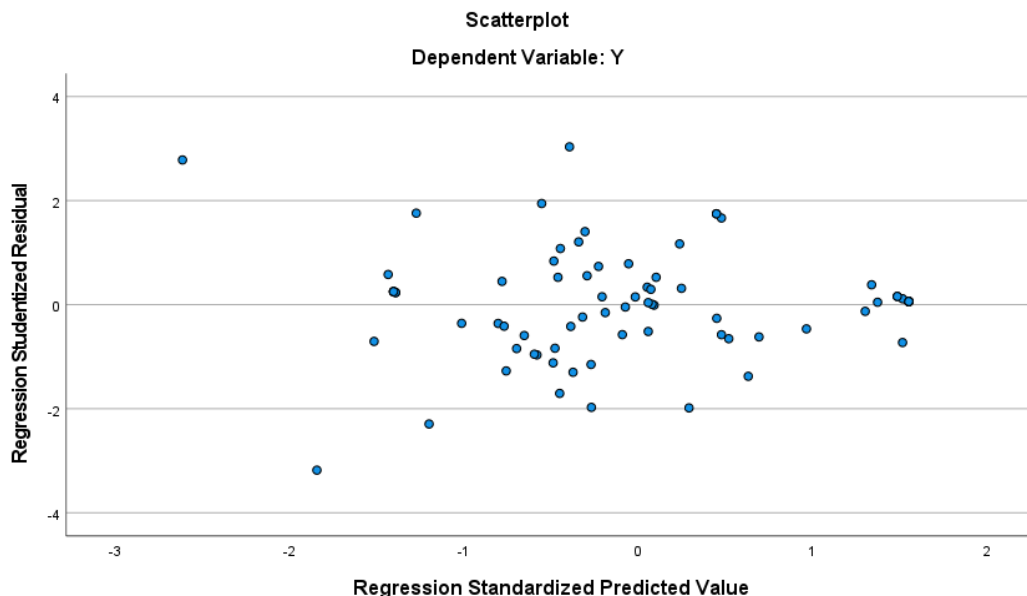
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov Smirnov Test		
Variabel	Asymp. Sig. (2 tailed)	Interpretasi
X1	0,147	Data berdistribusi normal
X2	0,120	Data berdistribusi normal
X3	0,124	Data berdistribusi normal
Y	0,132	Data berdistribusi normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, terlihat bahwa uji normalitas memberikan hasil signifikansi asymp sig $> 0,05$. Sehingga bisa dinyatakan bahwasanya data telah terdistribusi normal. Sehingga, berlandaskan hasil uji normalitas di atas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya data hasil penelitian mengenai etika kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja pada karyawan PT. Vitech Asia telah memiliki sebaran yang acak dan kontinu dan memenuhi standar kelayakan normalitas data.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan gambar di atas, diperlihatkan bahwasanya uji heteroskedastisitas memberikan hasil model scatterplot dimana tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu bisa dinyatakan bahwasanya data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics			
Variabel	Tolerance	VIF	Interpretasi
X1	0,677	1.476	Data tidak terjadi multikolinieritas
X2	0,619	1.616	Data tidak terjadi multikolinieritas
X3	0,540	1.852	Data tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, terlihat bahwa uji multikolinieritas memberikan hasil nilai tolerance seluruh variabel $>0,1$ serta nilai VIF seluruh variabel <10 . Sehingga bisa dinyatakan bahwasanya data tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.18 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 ^a	.688	.676	3.64221	2.031
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, diketahui dari tabel bahwa $d=2,031$, $N=80$ (populasi), $k=3$ (jumlah variabel independen), sehingga berdasarkan tabel durbin Watson, didapatkan juga $dL=1,5600$ dan $dU=1,7153$, serta $4-dL=2,44$ dan $4-dU=2,847$.

Adapun syarat penentuan hasil autokorelasi adalah:

- a. Bila nilai d (durbin watson) tidak melebihi d_L atau melebihi $(4-d_L)$ maka hipotesis nol ditolak, yang memegang makna bahwasanya didapati autokorelasi.
- b. Bila nilai d (durbin watson) terletak antara d_U dan $(4-d_U)$, maka hipotesis nol diterima, yang memegang makna bahwasanya tidak didapati autokorelasi.
- c. Bila nilai d (durbin watson) terletak antara d_L dan d_U atau diantara $(4-d_U)$ dan $(4-d_L)$, maka tidak menciptakan suatu simpulan yang pasti.

Maka, nilai durbin Watson yaitu 1,784 terletak di antara d_U dan $4-d_U$, sehingga tidak ada autokorelasi.

4.1.6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.913	4.618		-.631	.530
	X1	.348	.098	.277	3.563	.001
	X2	.931	.134	.567	6.966	.000
	X3	.063	.041	.133	1.521	.132

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.913 + 0,348X_1 + 0,931X_2 + 0,063X_3 + e$$

Adapun pemaparan angka pada persamaan tersebut ialah:

1. Koefisien regresi variabel X1 menyentuh 0,348, maknanya bila variabel etika kerja naik sebanyak 1 skor, dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,348

dan sebaliknya. Artinya, semakin baik etika kerja karyawan, semakin tinggi juga kepuasan kerjanya.

2. Koefisien regresi variabel X2 menyentuh 0,931, maknanya bila variabel kompensasi naik sebanyak 1 skor, dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka variabel kepuasan kerja akan naik sebesar 0,931 dan sebaliknya. Artinya, semakin baik system kompensasi bagi karyawan, semakin baik juga kepuasan kerja karyawannya.
3. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,063, maknanya bila variabel lingkungan kerja naik sebanyak 1 skor, dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,063 dan sebaliknya. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, semakin baik juga kepuasan kerja karyawannya.

4.1.7. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.20 Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.913	4.618		-.631	.530
	X1	.348	.098	.277	3.563	.001
	X2	.931	.134	.567	6.966	.000
	X3	.063	.041	.133	1.521	.132

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, terlihat bahwa uji hipotesis parsial memberikan hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi X1 sebesar 0,001 sehingga signifikansi <0,05. Sehingga bisa dikemukakan bahwasanya terdapat pengaruh X1 secara parsial terhadap Y. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa didapati pengaruh etika kerja atas kepuasan kerja pada PT. Vitech Asia.

2. Nilai signifikansi X2 sebesar 0,000 sehingga signifikansi $<0,05$. Sehingga bisa dikemukakan bahwasanya terdapat pengaruh X2 secara parsial terhadap Y. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwasanya didapati pengaruh kompensasi atas kepuasan kerja pada PT. Vitech Asia.
3. Nilai signifikansi X3 sebesar 0,132 sehingga signifikansi $>0,05$. Sehingga bisa dikemukakan bahwasanya tidak didapati pengaruh X3 secara parsial terhadap Y. Sehingga bisa diinterpretasikan bahwasanya tidak didapati pengaruh lingkungan kerja atas kepuasan karyawan pada PT. Vitech Asia.

Tabel 4.21 Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2223.695	3	741.232	55.876	.000 ^b
	Residual	1008.192	76	13.266		
	Total	3231.888	79			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berlandaskan tabel di atas, terlihat bahwasanya uji hipotesis simultan memberikan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000. sehingga signifikansi $<0,05$. Sehingga bisa dikemukakan bahwasanya didapati pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan pada Y. Maksudnya, terdapat pengaruh etika kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja atas kepuasan karyawan pada PT. Vitech Asia.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya didapati pengaruh X1 secara parsial terhadap Y. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Vitech Asia. Hasil penelitian ini dimungkinkan terjadi karena secara keseluruhan, karyawan PT. Vitech Asia telah memiliki etika kerja yang baik dalam

menjalankan tugas kerjanya. Pada penelitian ini, ditemukan bahwa karyawan memiliki sikap bertanggungjawab karyawan tergolong tinggi, memiliki pandangan yang positif dalam pekerjaan, menerapkan nilai-nilai disiplin kerja, memiliki sikap tekun dalam pekerjaan, serta memiliki sikap yang terlatih, berpendidikan, dan jujur dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, indikator-indikator etika kerja yang baik ini dimungkinkan berkontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Etika kerja pada hakikatnya merupakan tindakan positif manusia yang menciptakan semangat dalam menjalankan aktivitas. Etika kerja merupakan cerminan berupa sikap dan perilaku positif serta bermoral yang dilaksanakan karyawan berdasarkan norma, nilai, serta aturan yang diterapkan di perusahaan. Etika kerja dapat diidentifikasi pada sikap positif karyawan yang berkaitan dengan norma dan aturan yang dipatuhi pada organisasi atau perusahaan. Etika kerja sangat penting dalam mengelola sumber daya karyawan, karena etika berperan dalam membentuk semangat kerja dan menciptakan rutinitas kerja yang tidak terasa membosankan, bahkan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta prestasi kerja. Sehingga, terdapat pengaruh dari etika kerja pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Oksiani & Purwaningrat (2023) dan Nurhasanah et al. (2022) yang menemukan bahwasanya etika kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif. Etika kerja merupakan sikap positif karyawan yang berkaitan dengan norma dan aturan yang dipatuhi pada organisasi atau perusahaan. Etika kerja individu karyawan yang baik berpotensi meningkatkan kepuasan kerjanya pada perusahaan. Sehingga, bisa disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan kuat diantara etika kerja dan kepuasan kerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya terdapat pengaruh X1 secara parsial terhadap Y. Sehingga dapat diinterpretasikan

bahwasanya didapati pengaruh kompensasi atas kepuasan kerja pada PT. Vitech Asia. Hasil penelitian ini dimungkinkan terjadi karena secara keseluruhan, karyawan merasa telah mendapatkan kompensasi yang baik dari perusahaan. Pada penelitian ini, ditemukan bahwa karyawan telah menerima gaji secara teratur yang sesuai standar dan kesulitan kerja, mendapatkan bonus atas pencapaian target dan prestasi kerja, serta mendapatkan tunjangan baik berupa tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, maupun asuransi ketenagakerjaan. Oleh karena itu, indikator-indikator kompensasi yang telah terpenuhi dengan baik ini dimungkinkan memiliki dampak yang positif dalam memberi peningkatan pada kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi pada hakikatnya merujuk pada segala wujud pembayaran maupun hadiah yang diterima karyawan dimana pembayaran ini berasal dari pekerjaan karyawan. Kompensasi adalah balas jasa yang diberi kepada karyawan berkaitan dengan upaya, tenaga, dan pikiran yang telah dicurahkan karyawan. Kompensasi sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dapat mempertahankan dan menciptakan sumber daya karyawan yang berkualitas serta menjadi wujud pemenuhan tanggung jawab perusahaan atas kebutuhan karyawannya. Pembayaran kompensasi yang adil serta memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan berpotensi memberi peningkatan pada kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Emily & Kadang (2020) serta Saladika & Syamsuar (2020) yang menemukan bahwasanya kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif. Kompensasi merujuk kepada segala wujud pembayaran maupun hadiah yang diterima karyawan dimana pembayaran ini berasal dari pekerjaan karyawan (Emily & Kadang, 2020). Indrastuti (2020) menyebutkan bahwa kompensasi perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dapat mempertahankan dan menciptakan sumber daya karyawan yang berkualitas serta menjadi wujud pemenuhan tanggung jawab perusahaan atas kebutuhan karyawannya. Kompensasi yang adil dan memenuhi

kebutuhan dan harapan karyawan berpotensi memberi peningkatan pada kepuasan karyawan (Saputra, 2022).

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya tidak didapati pengaruh X3 secara parsial terhadap Y. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tidak didapati pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Vitech Asia. Hal ini dimungkinkan terjadi karena masih terdapat dua indikator yang kurang optimal pada variabel lingkungan kerja yaitu berkaitan dengan pemutaran musik yang menyenangkan dan memberikan efek positif bagi pekerjaan karyawan. Sehingga, kedua indikator yang belum optimal ini dimungkinkan menjadi penyebab tidak berpengaruhnya lingkungan kerja bagi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan PT. Vitech Asia perlu memaksimalkan kenyamanan pada lingkungan kerja dengan memutar musik yang menyenangkan dan musik yang dapat memberikan efek positif bagi karyawan.

Lingkungan kerja pada hakikatnya mengacu pada lingkungan tempat karyawan melakukan tugas sehari-hari. Lingkungan kerja juga dapat dimaknai sebagai aspek fisik dan emosional yang berada di sekitar tempat kerja, dimana aspek-aspek ini dapat mendorong komitmen, produktivitas, serta kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang disiapkan dengan baik mampu memotivasi semangat kerja serta juga tingkat produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak disiapkan dengan baik, akan menyebabkan karyawan kurang termotivasi, kurang bersemangat, dan kurang merasa puas terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Emily & Kadang (2020) serta Wulandari & Frianto (2022) yang mendapati bahwasanya lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif. Namun, penelitian ini selaras dengan penelitian Wongkar et al. (2018) dan Kusumadewi (2020) yang mendapati bahwasanya lingkungan kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Terkadang, karyawan merasa bahwasanya terdapat aspek lain

yang lebih krusial dalam memengaruhi kepuasan dibandingkan lingkungan kerja. Misalnya, karyawan menganggap bahwa motivasi ialah faktor yang lebih penting daripada lingkungan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Kusumadewi, 2020). Bisa jadi karyawan menganggap bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan daripada lingkungan kerja seperti pelatihan dan pengembangan SDM (Wongkar et al., 2018).

4.2.4. Pengaruh Etika Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian pada uji hipotesis simultan memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh etika kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Vitech Asia. Hasil penelitian ini dimungkinkan terjadi karena secara keseluruhan, karyawan PT. Vitech Asia telah merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada penelitian ini, ditemukan bahwa karyawan merasa puas atas atasan yang baik, adil, dan positif, merasa puas atas rekan kerja yang baik dan mau bekerja sama, merasakan puas atas pekerjaan yang dimiliki, merasa puas atas kesempatan promosi yang diberikan, serta merasa puas atas imbalan berupa gaji yang diberikan atas hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori keseimbangan atau *equity theory* menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan didasarkan pada apakah individu tersebut merasakan keadilan atau tidak. Pada teori ini, dijelaskan bahwa etika kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja termasuk dalam elemen *input* dan *outcomes* dimana ketiga faktor tersebut dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan dimana karyawan merasa mendapatkan keadilan dalam bentuk kompensasi dan lingkungan kerja dari perusahaan atas usaha berupa etika kerja yang dilakukannya.