



# 8.49%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 8 JUL 2024, 2:50 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

<span style="color: red;">●</span> IDENTICAL	<span style="color: orange;">●</span> CHANGED TEXT	<span style="color: blue;">●</span> QUOTES
0.13%	8.35%	0.09%

## Report #21954483

BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Masalah Ketatnya persaingan usaha dengan dukungan perluasan teknologi mendorong setiap perusahaan untuk melakukan tindakan antisipasi dan dapat selalu beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Peningkatan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi terutama organisasi bisnis merupakan upaya yang harus dilakukan agar bertahan pada persaingan yang ketat saat ini. Efektivitas dan efisiensi yang meningkat dapat tercapai tergantung peran sumber daya manusia yang telah jadi bagian tidak terpisah dalam organisasi. Sumber daya manusia sebagai motor penggerak pada tiap perusahaan dituntut untuk tetap berkualitas dan adaptif menghadapi perkembangan dunia usaha yang tidak menentu ini (Wulandari & Frianto, 2022). Perusahaan yang dapat bertahan dalam persaingan tentu perusahaan yang selalu dapat menghasilkan keuntungan serta dapat menggunakan sumber dayanya dengan efektif dan efisien dalam kegiatan operasionalnya. Perusahaan memastikan bahwa tujuan bisnis tercapai dan dilakukan secara efektif melalui manajerial sumber daya manusia. Sumber daya yang diperlukan serta staf yang memiliki profesionalitas terkesan dengan kualitas yang memenuhi semua standar perusahaan. Perusahaan secara efektif mencapai tujuan bisnisnya melalui manajemen sumber daya manusia, khususnya para petugas departemen SDM. (Abdullah & Makmur, 2020). Manajemen bidang SDM di tiap perusahaan yang memiliki tanggung jawab melakukan pengelolaan terhadap tiap karyawan

agar dapat terbukti efektifitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Potensi permasalahan hendaknya dapat dideteksi dan diatasi oleh bidang SDM ini sehingga kinerja karyawan tidak terganggu oleh masalah- masalah yang mungkin muncul pada tiap karyawan. Pengelolaan SDM yang mumpuni diperlukan agar dapat mengatasi atau meminimalisir masalah yang terkait pada sumber daya manusia sehingga tujuan perusahaan bisa terlaksana tanpa hambatan. Salah satu permasalahan yang biasa terjadi pada karyawan terkait dengan kepuasan kerja yang tidak tercapai pada diri tiap karyawan (Abdullah & Makmur, 2020). Kepuasan kerja mempunyai peran utama pada pegawai serta perusahaan. Peran penting kepuasan kerja bagi karyawan terwujud dalam adanya sikap puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja yang semakin meningkat atau menurun. Kepuasan kerja karyawan memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang baik, yang berdampak positif pada pekerjaan mereka. Kinerja karyawan yang terus meningkat inilah yang sangat diperlukan perusahaan agar dapat meningkatkan keuntungan sehingga dapat bertahan dalam kompetisi yang semakin ketat ini. Kepuasan kerja merupakan pandangan yang terwujud dalam sikap menjalankan pekerjaan oleh karyawan yang mana bersifat pribadi artinya tiap orang akan berbeda tingkat kepuasan kerja ini sehingga akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Ketika karyawan merasa bahagia di tempat kerja mereka, mereka akan

menikmati pekerjaan mereka dan berkinerja lebih baik. Namun, 1 jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan merasakan tidak bahagia dan tidak mencapai kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan dan akan mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka. (Bhastary, 2020). Etika kerja ialah satu diantara penyebab yang memberi efek pada kepuasan karyawan di tempat kerja. Etika kerja ialah keyakinan seseorang terhadap pekerjaan yang mendalam bahwa pekerjaan tersebut baik dan benar sehingga perlu diwujudkan dalam sikap kerja seseorang. Apakah karyawan secara etis mengikuti kebijakan atau standar perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka. (Ritonga, 2020). Etika kerja terwujud pada karyawan yang memiliki sikap kerja positif, terwujud dalam interaksi yang lembut dengan rekan kerja. sikap menghormati semua level jabatan termasuk manajer serta sikap memastikan pemenuhan persyaratan usaha dengan memberikan upaya dan usaha terbaik bagi perusahaan. Bagi perusahaan terkait penerapan aturan kerja, kode etik termasuk kehadiran, syarat berkarakter baik bagi karyawan, penerapan penggunaan seragam kerja yang resmi, kewajiban bagi karyawan untuk dapat bekerja sama dalam tim dan memiliki keterampilan komunikasi yang mumpuni maka semua itu diterapkan agar tujuan usaha dapat tercapai secara efektif. Etika dapat menjadi kekuatan pendorong untuk tindakan tertentu, dan etika dapat memotivasi individu atau kelompok untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan demi kepuasan pribadi. 28 Aktivitas sehari-hari yang dilakukan pada level individu atau level kelompok maka etika kerja dapat menjadikan aktivitas atau kelompok tersebut menjadi lebih bersemangat ketika melaksanakan kegiatan itu. Pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja dikonfirmasi dalam penelitian (Bhastary, 2020) dan juga penelitian (Rini et al., 2022). Kedua penelitian tersebut menyediakan bukti bahwasanya etika kerja efektif dan memengaruhi pengembangan kepuasan kerja secara positif. Selain kepuasan kerja, aspek yang berdampak kepada kepuasan kerja yakni tingkat pendapatan. Dasar kepuasan kerja seseorang yaitu terkait pada selisih antara harapan, kebutuhan serta nilai

tertentu dengan perolehan yang dirasa oleh seseorang telah tercapai lewat aktivitas kerjanya. Hasil atau perolehan tersebut dapat disebut kompensasi yang menurut Sutrisno, (2020) Hal ini merupakan sesuatu yang memberikan dampak kepada kepuasan kerja. Sponsor perusahaan adalah hadiah yang diberikan kepada pegawai atas pengabdian mereka terhadap perusahaan. 61

Kompensasi dapat bersifat finansial ataupun bisa juga berbentuk non-finansial pada periode yang konsisten atau tetap. Hal ini berarti kompensasi dapat berupa uang tunai, barang atau fasilitas yang didapat pegawai secara langsung ataupun tidak langsung sebagai pengakuan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. (Hasibuan, 2019) . Menurut Indrastuti (2020), Kompensasi berarti membayar karyawan berdasarkan usaha, tenaga, dan pikiran yang mereka keluarkan. Balas jasa ini dapat berbentuk gaji, tunjangan, ataupun berbagai jenis fasilitas yang disediakan bagi karyawan. Sistem kompensasi sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen, karena dapat mendukung terciptanya motivasi karyawan dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja juga telah dikonfirmasi 2 pada penelitian Andriany (2019) dan juga oleh Susilo & Nilawati (2020). Kedua studi tersebut menunjukkan bahwa gaji berhubungan dengan kepuasan kerja. Hal penting berikutnya adalah tempat kerja, serta moral dan gaji, yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Walaupun lingkungan tidak berhubungan langsung dengan pelaksanaan proses produksi akan tetapi kondisi lingkungan dapat menginspirasi antusiasme kerja serta tingkat efisiensi termasuk kepuasan kerja dapat tercapai oleh tempat kerja yang kondusif. Kondusifnya tempat kerja berperan penting agar suasana lelah dan kejenuhan dapat diminimalisir terjadi pada karyawan yang pada akhirnya kepuasan kerja dapat meningkat dalam diri karyawan (Isma & Dipotatmodjo, 2022). Manajemen perusahaan harus memperhatikan semua aspek kondisi kerja karena suasana kerja yang layak akan mendorong semua anggota dalam perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, yang tentu saja akan berpengaruh terhadap rasa puas kerja pegawai. Sedangkan suasana kerja yang dirasakan karyawan kurang menyenangkan akan



mengakibatkan menurunnya kinerja mereka. Kemudian, di tempat kerja di mana karyawan merasa bahagia, kepuasan kerja akan muncul dan pekerjaan akan menjadi lebih produktif. Perasaan puas yang timbul akibat lingkungan yang dirasa kondusif oleh karyawan tentu saja akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Pengaruh lingkungan terhadap kenikmatan dalam bekerja telah dibuktikan oleh studi Runtu et al. (2022) dan juga penelitian Amalia (2023) mengkonfirmasi pengaruh ini. Maka dari itu, perusahaan yang ingin meraih tujuannya agar efisien dan efektif perlu fokus pada faktor-faktor tersebut agar karyawan, termasuk PT. Vitech Asia merasa puas dengan pekerjaannya. Perusahaan ini yang dibentuk tahun 2002 fokus pada bidang infrastruktur teknologi komunikasi kemudian dikenal dengan perusahaan IT System Integrator (Gunawan & Abisono Pungkastyo, 2023). Vitech Asia memiliki visi sebagai salah satu penyedia layanan serta solusi teknologi informasi terbaik serta misi dalam membantu klien untuk mengoptimalkan operasional, mencapai target, serta membangun kaitan yang kokoh dan berumur panjang dengan customer. Kegiatan operasional PT. Vitech Asia yang dijalankan memerlukan karyawan yang memiliki etika kerja selaras dengan aturan yang telah ditetapkan manajemen perusahaan. Selain etika, pelaksanaan perusahaan juga perlu didukung oleh kompensasi yang memadai, sehingga dapat mengimbangi kebutuhan serta ekspektasi timbal balik atas hasil kerja karyawan. Di samping itu, lingkungan yang kondusif diperlukan karyawan agar kepuasan semakin meningkat pada diri pegawai. Berdasarkan observasi peneliti yang sudah dilaksanakan pada PT. Vitech Asia, ditemukan bahwa terdapat fenomena gap atau kesenjangan fenomena berupa permasalahan pada beberapa aspek. Pertama, peneliti menemukan bahwa masih terdapat etika kerja karyawan yang kurang sesuai dengan keyakinan perusahaan. Perilaku etika kerja yang kurang terwujud dalam sikap kurang menghargai atasan yaitu kurang sigapnya karyawan menyelesaikan target kerja padahal sudah diberikan kelonggaran waktu oleh atasan. Hal ini terjadi disebabkan karyawan tersebut merasa 3 lebih senior dari sisi masa kerja dibanding atasan yang baru beberapa

waktu ditunjuk jadi atasan oleh perusahaan. Kemudian, peneliti juga menemukan fenomena permasalahan pada variabel kompensasi. Pada aspek kompensasi, didapatkan bahwa terdapat perbedaan kompensasi yang dianggap kurang adil antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Padahal dari sisi beban kerja terkadang karyawan kontrak memiliki beban kerja yang lebih besar ketimbang karyawan tetap. Hal ini berdampak pada kepuasan karyawan kontrak berkurang terlihat dari beberapa karyawan kontrak yang tidak memperpanjang kontraknya bahkan ada yang resign sebelum waktu kontrak habis. Selanjutnya, peneliti juga menemukan fenomena permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja. Pada aspek lingkungan, fasilitas dan ruangan kerja dianggap masih kurang memadai dalam mendukung pekerjaan. Misalnya, fasilitas berupa alat bantu kerja masih kurang lengkap serta ruangan kerja dianggap kurang luas. Hal ini pun menyebabkan kinerja karyawan terkadang masih belum optimal dan karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dari perusahaan. Selain kesenjangan fenomena, peneliti juga menemukan bahwa terdapat kesenjangan penelitian atau research gap pada penelitian ini. Kesenjangan ini dapat diidentifikasi dari adanya ketidakkonsistenan pada hasil penelitian terdahulu. Penelitian Saladika & Syamsuar, (2020) menemukan Dukungan telah terbukti berdampak pada kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian Saputra (2022) menemukan jika pendapatan tidak berdampak terhadap rasa puas bekerja. Berdasarkan hal itu, penelitian Emily & Kadang (2020) menemukan bahwa tempat kerja mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian Saladika & Syamsuar (2020) mengungkapkan bahwa tempat berkarir tidak mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja. Sesuai dengan latar belakang yang sudah diuraikan tersebut, termasuk mengacu pada kemunculan PT. Vitech Asia mengharuskan peneliti untuk mengeksplorasi dampak dari semangat kerja, gaji serta lingkungan terhadap kepuasan kerja. 56 Peneliti menggunakan judul 1 “Pengaruh Etika Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Vitech Asia . 1.2. Rumusan Masalah Sesuai pernyataan sebelumnya, permasalahannya yakni mencakup: 1. 4 5 7 8 9 10 11 14 16 17 18 19 22 25 27 28 30 33 34

35 36 38 39 43 46 50 56 58 59 62 64 69 71 Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. 4 5 7 8 10 14 17 18 19 25

27 28 30 33 34 35 36 38 39 46 50 56 58 62 Vitech Asia ? 4 5 7 8 9 10 11 12 14 16

17 18 19 22 25 27 28 30 33 34 35 36 38 39 43 46 48 50 52 56 58 59 62 64 69 72 86 106

2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. 4 5 7 8 10 11 14 17 18 19 22 25 27 28 30 33 34 35 36 38 39

46 48 50 56 58 62 Vitech Asia ? 4 5 7 8 9 10 11 12 14 16 17 18 19 22 25 27 28 30

33 34 35 36 38 39 43 46 48 50 56 58 59 62 64 69 86 3. Apakah lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. 4 5 7 8 10 11

14 17 18 19 22 25 27 28 30 33 34 35 36 38 39 46 48 50 56 58 62 Vitech Asia ? 1 4 7

11 12 14 18 19 22 23 30 34 36 43 48 68 88 95 4.4. Apakah etika, kompensasi,

dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. 4 7 11 19 22 34 48 Vitech Asia ? 1.3.

7 8 38 Tujuan Penelitian Tujuan penelitian yang didapatkan berdasarkan uraian rumusan masalah tersebut yakni agar dapat diketahui: 1. 16 Guna melihat pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia.

2. Guna melihat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia.

3. Guna melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia. 18 23

4. Guna melihat pengaruh etika kerja, kompensasi, lingkungan kerja secara bersama- sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia.

1.4. 47 111 Manfaat Penelitian Hasil penelitian ini terbagi atas dua bagian: hasil teoritis serta hasil praktis. 1. Manfaat Teoritis

Harapannya penelitian di masa depan akan menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan dan mengidentifikasi peningkatan yang signifikan dalam produk, modifikasi, dan metode yang dipergunakan pada penelitian ini. 2. Manfaat Praktis

Harapannya perusahaan secara praktis dapat menjadikan hasil temuan ini sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan yang dikendalikan oleh etika, penghasilan dan tempat kerja sehingga perusahaan dapat terus mengevaluasi kualitas dari ketiga faktor tersebut agar kepuasan tetap terjaga dan terus meningkat. 33 78 96 126 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. Kajian Teori Bagian subbab ini akan berisi

penjelasan berbagai teori yang dipergunakan dalam mendalami permasalahan studi. Sebagaimana pada bab sebelumnya, telah disebutkan bahwa penelitian berfokus pada permasalahan mengenai etika kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja.

### 2.1.1. Teori Keseimbangan

Ada banyak teori yang menjelaskan tentang kepuasan kerja, termasuk keseimbangan atau equity theory. Teori keseimbangan membahas bahwa kepuasan kerja seseorang didasarkan pada apakah individu tersebut merasakan keadilan atau tidak. Perasaan keseimbangan ini muncul pada individu karyawan tatkala ia membandingkan dirinya dengan individu lain pada satu divisi, kantor, ataupun karyawan perusahaan lainnya (Husniah et al., 2022). Teori ini melibatkan tiga elemen keseimbangan yaitu input berupa segala sesuatu yang disumbangkan karyawan bagi perusahaan seperti kemampuan, pendidikan, dan pengalaman, kemudian outcomes berupa segala sesuatu yang didapatkan karyawan sebagai hasil kerjanya termasuk penghargaan dan gaji, serta comparison person berupa individu lain yang menjadi pembanding. Pada penelitian ini, kepuasan konsumen diasumsikan terbentuk dari tiga faktor penting yaitu etika kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja. Adapun etika kerja termasuk dalam elemen input berupa sikap dan perilaku positif serta bermoral karyawan yang disumbangkan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Kemudian, faktor kompensasi dan lingkungan kerja termasuk dalam elemen outcomes berupa timbal balik dan dukungan yang diciptakan perusahaan bagi karyawan atas hasil kerjanya. Ketiga faktor tersebut menciptakan rasa puas maupun tidak puas pada diri pegawai dimana pegawai merasa atau tidak merasa mendapatkan keadilan dari perusahaan atas usaha yang dilakukannya.

### 2.1.2. Etika Kerja

#### 2.1.2.1. Pengertian Etika Kerja

Etika kerja mengacu pada seperangkat tingkah laku dan perilaku positif serta bermoral yang berasal dari kesadaran dan keyakinan atas paradigma kerja holistik. Etika kerja juga berupa sikap positif karyawan yang berkaitan dengan norma dan aturan yang dipatuhi pada organisasi atau perusahaan (Nurhasanah et al., 2022). Etika kerja berperan dalam membentuk semangat kerja yang didasari pada nilai dan



norma yang tertanam pada diri karyawan. Adapun Bhastary (2020) mendefinisikan etika kerja sebagai cerminan dari sikap dan perilaku karyawan terhadap berbagai aspek pada perusahaan. 11 37 98 Etika kerja yang tinggi akan membuat rutinitas kerja menjadi tidak terasa membosankan, bahkan meningkatkan prestasi kerja dan kinerja karyawan. 6 Peneliti dapat menyimpulkan definisi etika kerja berdasarkan pandangan- pandangan di atas bahwa etika kerja merupakan cerminan berupa sikap dan perilaku positif serta bermoral yang dilaksanakan karyawan berdasarkan norma, nilai, serta aturan yang diterapkan di perusahaan. Dimana etika kerja ini memiliki dampak positif dalam menciptakan semangat, kinerja, serta prestasi karyawan.

2.1.2.2 Indikator Etika Kerja Etika kerja merujuk kepada cabang ilmu filsafat yang membahas tindakan positif manusia yang menciptakan semangat dalam menjalankan aktivitas (Oksiani & Purwaningrat, 2023). Adapun indikator etika kerja menurut Asifudin dalam Nurhasanah et al. (2022) terdiri dari: 1. Bertanggung Jawab Karyawan memiliki sikap bertanggung jawab, perhatian, serta peduli terhadap kewajiban dan beban kerja yang dimilikinya pada perusahaan. 2. Positif dalam bekerja Karyawan menjalin relasi yang baik bersama rekan kerja, bawahan dan pimpinan perusahaan dengan sikap positif. 3. Disiplin kerja Karyawan memiliki perilaku disiplin dalam bekerja berupa mengorganisir dan membawa nilai-nilai positif dalam pekerjaan. 4. Tekun Karyawan memiliki sikap penuh semangat, totalitas, dan berupaya dalam bekerja dengan optimal. 5. Berpendidikan Karyawan terlatih dengan baik dan dapat menjadi karyawan yang baik dan jujur.

2.1.3. Kompensasi 2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Indrastuti (2020) mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa yang diberi terhadap pegawai berkaitan dengan upaya, tenaga, dan pikiran yang telah dicurahkan karyawan. Kompensasi adalah pembahasan yang penting sebagai perhatian perusahaan karena dapat mempertahankan dan menciptakan sumber daya karyawan yang berkualitas. 25 60 61 Definisi lainnya dari kompensasi adalah pendapatan sebagai timbal balik atas usaha karyawan diterima dengan cara langsung ataupun tidak yang berbentuk barang atau uang

(Wulandari & Frianto, 2022). Kompensasi bukan hanya sekedar bentuk balas jasa perusahaan, namun juga menjadi bentuk pemenuhan tanggung jawab perusahaan atas kebutuhan karyawannya. Peneliti dapat menyimpulkan definisi kompensasi berdasarkan pandangan- pandangan di atas bahwa kompensasi merupakan timbal balik yang diterima karyawan berupa seluruh bentuk pembayaran atas usaha yang diupayakan karyawan bagi 7 perusahaan. Dimana kompensasi merupakan aspek yang penting diperhatikan karena berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan serta peningkatan kualitas karyawan.

2.1.3.2 Indikator Kompensasi Kompensasi merupakan segala upaya pembayaran maupun hadiah yang diterima karyawan dimana pembayaran ini berasal dari pekerjaan karyawan (Emily & Kadang, 2020). Adapun indikator kompensasi menurut Anwari dalam Kurniawan et al. (2020) terdiri dari: 1. Gaji Perusahaan memberikan gaji sebagai imbalan finansial yang diterima secara teratur setiap periodenya. 2. Bonus Perusahaan memberikan imbalan yang dibayarkan ketika karyawan melebihi target yang ditentukan atau memiliki kinerja yang baik. 3. Tunjangan Perusahaan ini memiliki banyak tunjangan tambahan seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan.

2.1.4. Lingkungan Kerja 2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Lingkungan kerja ialah keadaan atau kondisi di sekeliling area tempat bekerja, baik yang termasuk dalam aspek fisik maupun non fisik dimana keadaan ini dapat memberikan kesenangan serta kenyamanan dalam bekerja (Wulandari & Frianto, 2022). Ketika perusahaan memperhatikan lingkungan kerja dengan baik, Hal tersebut berpotensi memberi semangat kepada pegawai untuk bekerja lebih giat. Bersumber dari Saladika & Syamsuar (2020), Tempat kerja mencakup segala sesuatu yang terlihat dan tidak terlihat di tempat kerja, semuanya berdampak pada karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung berpotensi menciptakan stabilitas serta memberi dorongan pada karyawan untuk melakukan yang terbaik. Berdasarkan konsep-konsep di atas, peneliti dapat menguraikan pengertian tempat kerja: tempat kerja adalah semua kejadian, lingkungan, serta kondisi fisik serta nonfisik yang tersedia di seputaran kantor. Tempat kerja yang

menciptakan produktivitas, kenyamanan, dan kepuasan. 2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang disiapkan dengan baik mampu memotivasi semangat kerja dan juga tingkat produktivitas. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Ratnasari & Firmansyah (2021) terdiri dari: 1. Penerangan Perusahaan memberikan ruang kerja dengan penerangan yang tepat dimana cahaya dapat masuk namun tidak silau. 2. Temperatur 8 Perusahaan memastikan bahwa temperatur ruangan telah tepat, tidak terlalu panas ataupun dingin dan memberikan kenyamanan dalam bekerja. 3. Kelembapan Perusahaan memastikan bahwa ruang kerja memiliki tingkat kelembapan yang sesuai. 4. Sirkulasi udara Perusahaan memastikan bahwa ruang kerja mempunyai pembuangan udara dan sirkulasi udara yang bagus. 5. Kebisingan Perusahaan memastikan bahwa karyawan tidak terganggu dengan kebisingan ataupun suara yang tidak wajar. 6. Getaran mekanis Perusahaan memastikan bahwa ruang kerja kokoh dan kuat berdiri sehingga tidak terdapat getaran mekanis terhadap lingkungan kerja. 7. Bau kurang sedap Perusahaan memberikan ruang kerja yang wangi dan tidak berbau. 8. Tata warna Perusahaan memilihkan warna yang tepat untuk ruang kerja dan memastikan bahwa warna tersebut memberikan efek bersemangat dalam bekerja. 9. Dekorasi Perusahaan memastikan bahwa dekorasi ruang kerja sudah tepat, memberikan kesan menyenangkan, namun tidak mengganggu pekerjaan. 10. Musik Perusahaan memutar musik yang menyenangkan dan memberikan efek positif bagi karyawan. 11. Keamanan Perusahaan memastikan bahwa seluruh peralatan kerja telah aman dan tidak berbahaya untuk digunakan.

2.1.5. Kepuasan Kerja 2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja Sesuai perspektif Indrastuti (2020), kepuasan kerja merujuk kepada hasil atas penilaian serta persepsi karyawan berkaitan dengan seberapa baik dan bernilai suatu pekerjaan. Meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja akan membangun kondisi kerja yang positif di mana mereka akan merasa nyaman dan berkomitmen terhadap perusahaan atau organisasi. Aspek penting dari kepuasan kerja yakni bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka; ini menunjukkan perbedaan antara apa yang dirinya pikirkan serta inginkan

(Kurniawan et al., 2020). Individu yang merasa puas dalam pekerjaannya akan menampilkan upaya serta kemampuan maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugas kerjanya. Peneliti dapat menyimpulkan definisi kepuasan kerja berdasarkan pandangan- pandangan di atas jika kepuasan kerja merupakan sikap pegawai yang merasa bahagia atau cinta atas pekerjaannya karena merasa mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan. Dimana kepuasan kerja dapat meningkatkan kondisi kerja dan mengoptimalkan upaya penyelesaian tugas kerja.

### 2.1.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kebahagiaan kerja menggambarkan emosi karyawan atas pekerjaannya, terlepas dari apakah dirinya menyenangkan atau kurang senang (Abid & Andi, 2020). Adapun indikator kepuasan kerja menurut Ashary (2022) terdiri dari :

1. Kepuasan terhadap atasan Karyawan merasa puas terhadap atasan yang bersikap baik dan adil.
2. Kepuasan terhadap rekan kerja Karyawan menghargai rekan kerja yang baik yang dapat bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Kepuasan terhadap pekerjaan Karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yaitu tanggung jawab dan tugas yang dimilikinya.
4. Kesempatan promosi Karyawan merasa puas terhadap adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.
5. Kepuasan terhadap imbalan Karyawan merasa puas atas imbalan baik finansial ataupun non finansial yang diterima sebagai hasil kerjanya.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini diperkuat dengan berbagai studi sebelumnya yang telah dilaksanakan dan mendapatkan temuan serta mengkonfirmasi teori yang ada. Di antaranya sebagai berikut:

No.	Nama
107	1 Penelitian Terdahulu No. 50 76 107 Nama
	Peneliti dan Tahun Judul Penelitian Metode Penelitian Hasil Penelitian
	1. Wulandari & Frianto (2022) Dampak gaji dan suasana kerja atas kepuasan karyawan di Suncity Festival Madiun Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 60 karyawan sebagai responden Tempat kerja berdampak pada kepuasan kerja, karena gaji tidak berdampak. Adapun secara simultan keduanya saling berkaitan.
	2. Emily & Kadang (2020) Dampak gaji dan tempat kerja atas kepuasan karyawan. Jakarta PT Temara Mas Sakti Kuantitatif dengan SEM PLS serta 50 karyawan sebagai responden Seluruh variabel

berpengaruh terhadap kepuasan. 3. Saladika & Syamsuar (2020) Pengaruh gaji dan pekerjaan atas kepuasan karyawan melalui motivasi (Studi Kasus PT Saekindo Sakti, Jakarta Kuantitatif dengan analisis regresi berganda dan uji sobel serta 77 karyawan sebagai Gaji dan insentif secara langsung mempengaruhi kepuasan, 10 Utara) responden 4. Nurhasanah et al. (2022) Dampak mediasi praktik kerja sebagai Variabel Intervening, budaya organisasi, dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja Kuantitatif dengan SEM PLS serta 81 karyawan sebagai responden Kinerja yang tinggi memengaruhi kepuasan kerja. 5. Oksiani & Purwaningrat (2023) Dampak komunikasi interpersonal terhadap tingkat kepuasan kerja, tingkat keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Analisis kuantitatif dilakukan melalui beberapa survei retrospektif yang dijawab oleh 45 karyawan. Kinerja yang tinggi mempunyai efek positif pada kepuasan kerja. 6. Lestari & Pangesti (2022) Dampak gaji dan suasana kerja terhadap kepuasan kerja (analisis data oleh CV. Aneka Jaya) 37 karyawan menanggapi serangkaian penilaian kuantitatif Penerimaan dan kinerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja. 7. Palar et al. (2022) Dampak gaji, tempat kerja, dan perselisihan perburuhan atas kepuasan pegawai di Sekretariat Daerah Kepulauan Talaud pada masa pandemi Covid-19. Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 162 karyawan sebagai responden Pengaruh pendapatan bagian atas kepuasan kerja tidak signifikan, tetapi kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja. 8. Yanti & Sumartik (2022) Dampak lingkungan kerja, imbalan dan tingkat disiplin terhadap kepuasan pekerja pos. Analisis kuantitatif dilakukan melalui beberapa survei retrospektif yang dijawab oleh 130 karyawan. Pendapatan dan tempat kerja secara parsial berdampak baik terhadap kepuasan kerja 9. Priyatin & Helmy (2022) Pengaruh gaji, lingkungan kerja di luar jam kerja dan efikasi diri atas kepuasan kerja karyawan (studi kepada karyawan tetap keperawatan Rumah Sakit Umum Permata Medika Kebumen). Analisis regresi berganda dilakukan pada populasi 43 peserta. Gaji dan lingkungan kerja tak

berwujud berhubungan positif dengan kepuasan kerja. 10. Maulana et al. (2023) Dampak komunikasi, praktik kerja, dan tempat kerja atas kinerja tingkat tinggi karyawan PT. Samudera Lautan Luas Medan Sebuah studi kuantitatif dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan 110 karyawan Kinerja yang tinggi memiliki efek positif pada kepuasan kerja 11 sebagai partisipan penelitian. 11. Yuananda & Indriati (2022) Dampak dari gaji, standar kerja dan kinerja terhadap kepuasan karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 60 karyawan sebagai responden Lingkungan kerja dan Penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja. 12. Santoso & Fauzi (2023) Efek dari pendapatan dan tempat kerja atas kepuasan guru di SMA YWKA Kota Bandung. Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 45 karyawan sebagai responden Lingkungan kerja dan Penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja. 13. Rasyid & Tanjung (2020) Dampak gaji, motivasi, serta pekerjaan atas kepuasan kerja guru di SMA Bakti 4 Sampali, Medan. Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 45 karyawan sebagai responden Penghasilan parsial memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, namun tempat kerja tidak berdampak 14.

75 Putri & Supriadi, (2022) Dampak Gaji, Suasana Kerja dan Perilaku (OCB) pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. Kuantitatif melalui analisis regresi berganda serta 96 karyawan sebagai responden Lingkungan kerja dan penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja. 105 15.

Nugroho et al. (2022) Dampak gaji dan ruang lingkup kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Persekutuan Komanditer Bogor. Kuantitatif dengan analisis SEM serta 62 karyawan sebagai responden Lingkungan kerja dan penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja. 16. Italina & Fakhrurrazi (2020) Pengaruh Gaji dan Suasana Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD Citra Husada Sigli Analisis kuantitatif dilakukan melalui analisis regresi berganda dengan 100 karyawan sebagai responden. Lingkungan kerja dan gaji berhubungan positif dengan kepuasan kerja 17. Funny & Widjaja (2020) PT ISS Universitas Tarumanagara Pengaruh

pendapatan, kondisi lingkungan kerja dan tempat kerja atas kepuasan kerja Kuantitatif dengan analisis SEM PLS serta 100 karyawan sebagai responden Lingkungan kerja dan penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja. 18. Ferdian et al. (2023) Pengaruh Pendapatan, Motivasi, serta Ruang Lingkup Kerja atas Kepuasan Kerja Guru dan Kepala Sekolah di SMA Kuantitatif melalui analisis regresi berganda dengan tanggapan dari 50 karyawan. Kantor adalah kepuasan kerja tetapi bukan penghasilan 12 Negeri 2 Playen Gunung kidul 19. Hadjar et al., (2022) Pengaruh tingkat ruang lingkup kerja dan penghasilan atas kepuasan kerja karyawan pada PDAM Sulawesi Selatan. Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 53 karyawan sebagai responden Penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja. 20. Syahrir et al. (2022) PT Telkom Witel Makassar Adanya dampak antara pendapatan dan lingkungan kerja atas kepuasan kerja Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 35 karyawan sebagai responden Pendapatan parsial memiliki dampak baik atas kepuasan kerja. 21. Putri & Esti (2023) Efek dari gaji dan suasana fisik atas kepuasan kerja karyawan di PT Media Indo Bersama Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 63 karyawan sebagai responden Pendapatan dan kondisi kerja memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja. 22. Damayanti & Ismiyati (2020) Dampak kenaikan pendapatan, kondisi ruang lingkup kerja serta budaya atas kepuasan kerja karyawan Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 79 karyawan sebagai responden Tempat kerja berdampak baik pada kepuasan kerja, tetapi berbanding terbalik dengan kompensasi yang tidak memiliki Dampak. 23. Hendra et al. (2022) Pengaruh Penghasilan, Situasi serta Budaya Kerja atas Kepuasan Karyawan di Direktorat Regional Tasik Putri Puyu Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 31 karyawan sebagai responden Penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja. 24. Apriyani & Iriyanto (2020) Efek dari upah, penempatan kerja dan situasi kerja atas tingkat kepuasan kerja karyawan di industri seni Boyolali. Kuantitatif dengan analisis regresi berganda

serta 50 karyawan sebagai responden Penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja, namun tidak dengan tempat kerja 25. Mulyah et al. (2020) Gaji dan Tunjangan Prestasi Kerja di PT Kendari Ekspres Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 27 karyawan sebagai responden Penghasilan parsial mempunyai efek yang baik terhadap kepuasan kerja. 26. Laila & Sanjaya (2023) Dampak penghasilan serta tempat kerja pada kepuasan karyawan Kuantitatif dengan analisis SEM PLS serta 31 karyawan sebagai responden Gaji parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja. 27. Maghfirah & Pengaruh Kuantitatif Sampai batas 13 Chandra (2023) pendapatan, kondisi suasana kerja, serta tempat kerja atas kepuasan kerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk, cabang Sunggu minasa melalui analisis regresi berganda dengan 83 karyawan sebagai responden tertentu, upah secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. 28. Hidayati (2023) Dampak lingkungan kerja serta gaji atas produktivitas kerja dengan mempengaruhi perubahan kepuasan kerja Kuantitatif dengan analisis jalur serta 90karyawan sebagai responden Penghasilan parsial memiliki dampak baik terhadap kepuasan kerja. 29. Darham & Rahayu (2022) Faktor-faktor seperti suasana tempat kerja dan tingkat pendapatan memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo Kuantitatif melalui analisis regresi berganda dengan 32 karyawan sebagai responden Pendapatan dan kinerja memengaruhi kepuasan kerja secara positif. 30. Rahmaningtyas & Widagdo (2020) Dampak penghasilan, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja Fisik atas Kepuasan Kerja Kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta 45 karyawan sebagai responden Penghasilan parsial memiliki dampak baik atas kepuasan kerja. Sumber: Data diolah peneliti Berlandaskan tabel di atas, telah terdapat banyak penelitian terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan berbagai variabel yang digunakan pada penelitian ini. Adapun keterbaruan serta perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian ini menggabungkan ketiga variabel yakni etika kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja dan menganalisis pengaruhnya pada



kepuasan kerja karyawan. Dimana penelitian terdahulu belum ditemukan yang meneliti ketiga variabel yaitu etika kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja secara bersamaan pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini pun hanya berfokus pada objek berupa karyawan PT. Vitech Asia sehingga berbeda dari penelitian terdahulunya.

### 2.3. Kerangka Berfikir Prinsip psikologi didefinisikan sebagai model konseptual hubungan antara emosi dan isu-isu penting yang perlu dibahas dalam penelitian. (Sugiyono, 2019). Kerangka berfikir didasarkan pada teori yang telah ditetapkan sebagai landasan pada penelitian. Pada penelitian ini, kerangka berfikir akan memberikan gambaran pengaruh dari etika kerja, kompensasi, dan tempat kerja sebagai variabel dependen dari kebahagiaan kerja, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Perusahaan memiliki tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai, dimana pencapaian tujuan dapat diraih dengan karyawan sebagai sumber daya manusia serta 14 pelaksana utamanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu senantiasa memperhatikan berbagai aspek yang dianggap penting oleh karyawan, termasuk kepuasan kerja karyawan. Banyak penelitian sebelumnya yang memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja pegawai memengaruhi kepuasan kerja, gaji, serta kondisi tempat kerja. Berdasarkan penjabaran tersebut, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir berikut: Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir 2.4.

#### Hipotesis 2.4.1. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja Oksiani & Purwaningrat (2023) menyebutkan bahwa etika kerja 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 (Nurhasanah et al., 2022). Pembahasan 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. Etika kerja individu karyawan yang baik berpotensi meningkatkan kepuasan kerjanya pada perusahaan. Bisa dikatakan bahwa ada keterkaitan kuat diantara etika kerja dan kepuasan kerja. Argumen tersebut didukung oleh temuan studi Nurhasanah et al. (2022) serta Oksiani & Purwaningrat (2023). H 1 : Etika Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 2.4.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Kompensasi ialah segala bentuk pembayaran maupun hadiah yang diterima karyawan dimana pembayaran ini berasal dari pekerjaan karyawan (Emily & Kadang, 2020). Indrastuti (2020) mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa yang diberi 15 Etika Kerja H 1 H 2 H 3 H 4 Kompensasi Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja kepada karyawan berkaitan dengan upaya, tenaga, dan pikiran yang telah dicurahkan karyawan. Pembayaran itu penting dan 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 yang adil dan memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan akan memberi peningkatan pada kepuasan karyawan. (Saputra, 2022). Ini berarti ada hubungan positif diantara gaji dan kepuasan kerja. Argumen ini diperkuat oleh hasil penelitian Emily & Kadang (2020) serta Saladika & Syamsuar (2020). H 2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 2.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Luthans (2015) dalam Saladika & Syamsuar (2020) mengungkapkan tempat kerja mengacu pada lingkungan tempat karyawan menjalankan tugas keseharian. Lingkungan kerja juga dapat dideskripsikan sebagai aspek fisik dan emosional yang berada di sekitar tempat kerja, dimana aspek-aspek ini dapat mendorong komitmen, produktivitas, serta kepuasan karyawan (Akinwale & George, 2020). Lingkungan kerja yang disiapkan dengan optimal mampu memotivasi semangat kerja serta juga tingkat produktivitas. Lingkungan kerja pada perusahaan menentukan kelancaran proses operasional kegiatan dimana lingkungan kerja yang sesuai akan bisa memberikan kepuasan pada karyawan atas pekerjaannya (Saputra,

2022). Hal ini berarti terdapat keterkaitan positif diantara tempat kerja dan kepuasan kerja. Argumen tersebut didukung oleh temuan studi Emily & Kadang (2020) serta Wulandari & Frianto (2022). H 3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 2.4.4. Pengaruh Etika Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Teori keseimbangan atau equity theory menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan didasarkan pada apakah individu tersebut merasakan keadilan atau tidak. Teori ini melibatkan tiga elemen keseimbangan yaitu input, outcomes, serta comparison. Adapun 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. Hal ini memperlihatkan terdapatnya keterkaitan yang baik diantara kinerja, pendapatan dan suasana kerja dengan kepuasan kerja. 4 8 14 16 29 33 52 87 93 96 104 H

4 : Etika Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 16 BAB III METODE PENELITIAN 3.1. Jenis Penelitian Untuk mengidentifikasi pengaruh etika kerja, kompensasi, serta tempat kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. Vitech Asia, peneliti memilih metode kuantitatif sebagai metode yang mendasari proses penelitian. Sugiyono (2019) memperlihatkan bahwa penelitian dapat dipahami sebagai proses pengumpulan informasi untuk tujuan dan hasil tertentu. Adapun pemaknaan kuantitatif juga didasarkan pada Sugiyono (2019) dimana penelitian ini mengumpulkan data berupa angka, melakukan pengujian dengan uji statistik, serta mengakhiri penelitian dengan kesimpulan atas hasil yang didapat. 49 109

Pengumpulan data berupa angka dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Vitech Asia, kemudian pengujian statistik dilakukan dengan analisis deskriptif disertai bantuan aplikasi SPSS. 3.2. Objek Penelitian Objek penelitian dibutuhkan dalam menentukan perihal yang difokuskan untuk dipelajari pada penelitian. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa objek penelitian ialah seluruh hal yang sudah diatur oleh peneliti sebagai

perihal yang dikaji dan didapatkan informasi untuk pada akhirnya dibuat kesimpulan dari data tersebut. 9 53 Penelitian ini berfokus etika kerja (X 1), kompensasi (X 2), serta lingkungan kerja (X 3) menjadi variabel yang terkategori bebas serta kepuasan kerja (Y) menjadi variabel yang terkategori terikat terhadap karyawan yang bekerja pada PT. Vitech Asia sebagai objek penelitian utama. Oleh karena itu, diharapkan temuan penelitian ini bisa menyediakan pemikiran serta saran bagi PT. Vitech Asia yang berfokus pada kepuasan karyawan.

### 3.3. Waktu Penelitian

Periode penelitian ini dijalankan dengan ditunjukkan melalui tabel berikut :

Tabel 3. 1 Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Bulan Februari	Bulan Maret	Bulan April	Bulan Mei	Bulan Juni	Bulan Juli
1	Pengajuan judul dan penetapan judul						
2	Penulisan proposal skripsi						
3	Konsultasi dengan dosen pembimbing						
4	Seminar proposal						
5	Pengumpulan Data						
6	Pengolahan Data						
7	Penulisan skripsi						
8	Sidang skripsi						

Sumber: Diolah peneliti, 2024

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.8.1. Populasi

Sugiyono (2019) mengungkapkan waktu penelitian ini dijelaskan dalam tab, yang menunjukkan bahwa area yang luas di mana koleksi berada atau hal-hal dengan fitur dan kualitas dapat dipahami oleh publik. Data dikumpulkan dan berdasarkan penelitian, kesimpulan berikut diambil. Populasi pada objek penelitian ini terdiri dari 97 karyawan tetap PT. Vitech Asia.

#### 3.8.2. Sampel

Sesuai perspektif Sugiyono (2019), sampel dapat dipahami sebagai suatu bagian dari populasi yang memiliki jumlah serta ciri khas tertentu. Populasi pada objek penelitian ini terdiri dari 97 karyawan PT. Vitech Asia. Teknik pengambilan sampelnya yang dipergunakan yakni nonsampling sekaligus sampling yang didefinisikan oleh Sugiyono (2019) sebagai metode pengambilan sampel yang menggunakan berbagai macam cara tertentu atau pengambilan keputusan. Keputusan atau proses atas model ini yakni mencakup:

1. Karyawan pada PT. Vitech Asia
2. Lama bekerja minimal selama 6 bulan
3. Bersedia menjadi responden penelitian

Selanjutnya, berkaitan dengan jumlah sampelnya, dipergunakan rumusan slovin:  $n = N$

1+ Ne 2 Sehingga,  $n = 97$   $1+97$   $i$   $i$   $n = 97$   $1.243$   $n = 78 \approx 80$

responden Oleh karena itu, peneliti menetapkan responden sebanyak 80 orang untuk memudahkan proses pengambilan data, mengefektifkan waktu penelitian, serta memastikan bahwa seluruh responden penelitian memenuhi kriteria dan cocok menjadi responden penelitian. 3.5. Teknik Pengumpulan data Sugiyono (2019), fase ini mengacu pada fase yang penting pada penelitian dikarenakan fokus utama dari penelitiannya adalah untuk mengumpulkan informasi. 18 Sistem klasifikasi survei digunakan dalam penelitian ini. Penelitian pada karyawan PT. Vitech Asia berupa kuesioner tertutup yang menggambarkan kecenderungan responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu etika kerja (X 1 ), kompensasi (X 2 ), serta lingkungan kerja (X 3 ) menjadi variabel yang terkategori bebas dan kepuasan kerja (Y) menjadi variabel yang terkategori terikat. Skala yang dipilih yaitu skala likert dengan 4 tingkatan. Skala likert dipilih dalam menilai sikap, perilaku, pandangan, serta persepsi individu dan masyarakat atas suatu fenomena atau permasalahan dimana indikator pada variabel akan digambarkan dalam bentuk instrument pernyataan. Skala dengan 4 tingkatan poin dipilih untuk menghindarkan dari central tendency bias atau kecenderungan responden dalam memilih jawaban tengah atau netral yang dimungkinkan terjadi apabila skala ganjil (Pimentel, 2019). Adapun rincian penilaian skalanya yakni: Tabel 3. 7 67 99 2 Skala Pengukuran Skala Interpretasi Skor STS Sangat tidak setuju 1 TS Tidak setuju 2 S Setuju 3 SS Sangat setuju 4 Sumber: Sugiyono (2019) 3.6. Definisi Operasional Definisi operasional bertujuan dalam menggambarkan variabel penelitian secara lebih terukur serta spesifik melalui butir-butir instrument pernyataan sebagaimana berikut: Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Definisi Indikator Pernyataan Etika Kerja Etika kerja juga berupa sikap positif karyawan yang berkaitan dengan norma dan aturan yang dipatuhi pada organisasi atau perusahaan (Nurhasanah et al., 2022). 1) Bertanggung jawab 1) Karyawan memiliki sikap bertanggung jawab 2) Karyawan memiliki sikap perhatian, serta peduli terhadap kewajiban dan

beban kerja yang dimilikinya pada perusahaan. 2) Positif dalam bekerja

- 1) Karyawan menjalin relasi dengan rekan kerja, bawahan, dan manajemen perusahaan dengan sikap yang positif.
- 3) Disiplin kerja 1) Karyawan memiliki perilaku disiplin dalam bekerja berupa mengorganisir dan membawa nilai-nilai positif dalam pekerjaan
- 4) Tekun 1) Karyawan memiliki sikap penuh semangat, totalitas, dan berupaya dalam bekerja dengan optimal.
- 19 5) Berpendidikan 1) Karyawan terlatih dengan baik dan dapat menjadi karyawan yang baik dan jujur.

Kompensasi Indrastuti (2020) mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa yang diberi kepada karyawan berkaitan dengan upaya, tenaga, dan pikiran yang telah dicurahkan karyawan.

- 1) Gaji 1) Perusahaan memberikan gaji sebagai imbalan finansial secara teratur
- 2) Bonus 1) Perusahaan memberikan imbalan yang dibayarkan ketika karyawan melebihi target yang ditentukan
- 2) Perusahaan memberikan imbalan yang dibayarkan ketika karyawan memiliki kinerja yang baik
- 3) Tunjangan 1) Perusahaan memberikan tunjangan hari raya
- 2) Perusahaan memberikan asuransi kesehatan
- 3) Perusahaan memberikan asuransi ketenagakerjaan

Lingkungan Kerja Lingkungan kerja adalah keadaan di sekeliling area tempat bekerja, baik yang termasuk dalam aspek fisik maupun non fisik dimana keadaan ini dapat memberikan kesenangan serta kenyamanan dalam bekerja (Wulandari & Frianto, 2022)

- 1) Penerangan 1) Perusahaan memberikan ruang kerja dengan penerangan yang tepat dimana cahaya dapat masuk namun tidak silau
- 2) Temperatur 1) Perusahaan memastikan bahwa temperatur ruangan telah tepat, tidak terlalu panas ataupun dingin dan memberikan kenyamanan dalam bekerja
- 3) Kelembapan 1) Perusahaan memastikan bahwa ruang kerja memiliki tingkat kelembapan yang sesuai
- 4) Sirkulasi udara 1) Perusahaan menjamin bahwa tempat kerja dilengkapi dengan ventilasi dan pencahayaan yang baik
- 5) Kebisingan 1) Perusahaan memastikan bahwa karyawan tidak terganggu dengan kebisingan ataupun suara yang tidak wajar
- 6) Getaran mekanis 1) Perusahaan memastikan bahwa ruang kerja kokoh dan kuat berdiri sehingga tidak terdapat getaran mekanis pada tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap

1) Perusahaan memberikan ruang kerja yang wangi dan tidak berbau 8)  
Tata warna 1) Perusahaan memilihkan warna yang tepat untuk ruang kerja dan memastikan bahwa warna tersebut memberikan efek bersemangat dalam bekerja 9) Dekorasi 1) Perusahaan memastikan bahwa dekorasi ruang kerja sudah tepat, memberikan kesan menyenangkan, namun tidak mengganggu pekerjaan 10) Musik 1) Perusahaan memutar musik yang menyenangkan dan memberikan efek positif bagi 20 karyawan 11) Keamanan 1) Perusahaan memastikan bahwa seluruh peralatan kerja telah aman dan tidak berbahaya untuk digunakan

Kepuasan Kerja Kepuasan kerja merefleksikan perasaan karyawan atas pekerjaan mereka, terlepas dari apakah mereka senang atau tidak senang. (Abid & Andi, 2020). 1) Kepuasan terhadap atasan 1) Karyawan merasa puas terhadap atasan yang bersikap baik dan adil 2) Kepuasan terhadap rekan kerja 1) Karyawan menghargai rekan kerja yang baik serta dapat bekerja sama satu sama lainnya untuk menyelesaikan tugas- tugas pekerjaan. 3) Kepuasan terhadap pekerjaan 1) Karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yaitu tanggung jawab dan tugas yang dimilikinya 4) Kesempata n promosi 1) Karyawan merasakan kepuasan terhadap adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan 5) Kepuasan terhadap imbalan 1) Karyawan merasa puas atas imbalan baik finansial ataupun non finansial yang diterima sebagai hasil kerjanya

3.7. **110** Teknik Analisis Data Analisis regresi berganda diterapkan guna menganalisis data pada penelitian ini. Proses analisis dimulai dengan uji aktual atau uji sampel klasik. Berikut adalah ringkasan dari proses analisis datanya: 3.8.1. Uji Asumsi Klasik Sesuai perspektif Ghozali (2021), untuk menentukan keakuratan model, berbagai asumsi klasik seperti uji fungsi, uji multivariat, uji heteroskedastisitas, serta uji autokorelasi perlu diuji. Rinciannya yakni mencakup: a. Uji normalitas Uji ini dipakai guna mengevaluasi apakah distribusi residu pada model regresi yang dimanfaatkan penggunaannya pada studi ini mencapai pemenuhan syarat normalitas. Pentingnya distribusi normal data menjadi petunjuk kekuatan model regresi. Salah satu teknik untuk mengevaluasi normalitas residu yakni melalui penggunaan uji

statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), yang dapat dijalankan menggunakan perangkat lunak SPSS. Keberadaan normalitas dalam sebaran data dapat disimpulkan jika nilai signifikansinya melebihi 0,05. b. Uji Heteroskedastisitas Uji ini dipakai guna memeriksa apakah ada perbedaan pada varians diantara residu dari observasi yang berbeda dalam suatu model regresi. Untuk mengevaluasi heteroskedastisitas, kita dapat meninjau grafik scatterplot yang membandingkan SRESID dan ZPRED untuk mengidentifikasi kemungkinan pola yang tidak seragam. c. Uji Multikolinearitas Uji ini dipakai guna menjalankan evaluasi terkait eksistensi korelasi diantara variabel independen pada sebuah model regresi penelitian. Kehadiran korelasi tersebut bisa mengindikasikan didapatinya permasalahan multikolinearitas yang dapat mengganggu kinerja model regresi. Prosedur dalam mengidentifikasi gejala multikolinearitas yakni melalui mengamati VIF serta nilai Tolerance. Tolerance adalah ukuran statistik yang memperlihatkan berapa banyaknya variabilitas suatu variabel tertentu yang tidak dapat diuraikan dengan variabel independen lain. Indikator yang dimanfaatkan penggunaannya dalam menentukan kelimpahan kultur yakni nilai VIF <10,00 dan nilai toleransi >0,10. d. Uji Auto Korelasi Uji autokorelasi dipakai guna mengevaluasi apakah terdapat hubungan antara residu pada waktu tertentu dengan residu pada waktu sebelumnya dalam suatu model regresi linier. Ini melibatkan pengujian apakah didapati korelasi diantara kesalahan sisa pada periode waktu  $t$  dengan kesalahan sisa dalam periode waktu awal  $t-1$  di model regresi linier. 3.8.2. Analisis Regresi Berganda Dalam studi ini, analisis regresi berganda diterapkan guna melakukan evaluasi korelasi antar variabel (Y) dalam kasus dimana terdapat setidaknya dua ataupun lebih variabel. Analisis regresi berganda ditetapkan pada penelitian ini sebab sesuai dengan metode penelitian kuantitatif serta model penelitian yang mencari pengaruh beberapa variabel X terhadap variabel Y. Analisis ini dipilih guna menemukan korelasi berupa pengaruh variabel X yakni etika kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja pada variabel Y yakni kepuasan kerja.



Analisis regresi berganda dijalankan melalui penggunaan perangkat lunak

SPSS 21. Di mana:  $Y$  = Kepuasan kerja  $a$  = Nilai Konstanta  $b$  = Para

meter Koefisien Regresi  $X_1$  = Etika kerja  $X_2$  = Kompensasi

$X_3$  = Lingkungan kerja 3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas 3.8.1. Uji

Validitas Sesuai perspektif Sugiyono (2019), pengujian validitas yakni

guna memahami apakah data yang terhimpun sama dengan apa yang terjadi

pada subjek. Pada studi ini, peneliti mempergunakan analisis koefisien

korelasi item yang tersedia dalam aplikasi SPSS guna menjalankan uji

validitas. Programnya mencakup bahwa bila  $r$  hitung  $> r$  22 tabel,

berakibat indeks dapat dikategorikan valid; kebalikannya, bila  $r$  hitung

$< r$  tabel, berakibat indeks ataupun ungkapan dikategorikan tidak valid.

3.8.2. Uji Reliabilitas Sugiyono (2019), menurutnya, pengujian reliabilitas

ialah tentang memastikan bahwa data digunakan secara konsisten guna memperoleh data serupa.

**100** Pada studi ini, peneliti menjalankan uji Cronbach's Alpha dengan memanfaatkan penggunaan software SPSS guna mengukur reliabilitas. Hasilnya

menunjukkan bahwa koefisien Cronbach Alpha melebihi ataupun sama dengan

0,60; hal tersebut memperlihatkan bahwasanya instrumen penelitian

ber reliabilitas yang memadai. 3.9. Pengujian Hipotesis Pengujian hipotesis

studi ini terbagi atas tiga tahapan, yakni uji  $t$  (uji parsial), uji

$F$  (simultan), serta uji  $R^2$  (koefisien determinasi): 1. Uji Parsial

(Uji  $t$ ) Uji  $t$  diterapkan guna menjalankan uji terkait efek dari

variabel independen, seperti semangat kerja, gaji, dan lingkungan kerja,

dengan cara parsial atau individual. Uji  $t$  dilaksanakan melalui

pembandingan nilai  $t$  yang dihitung untuk model  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 +$

$\beta_2 X_2$  dengan nilai  $t$  (Ghozali, 2018). Dengan bertingkat signifikan 5%

melalui kriteria yang dilakuka, yaitu: a. Bila  $t$  hitung dan  $p$ -value  $>$

0.05,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak; berakibat variabel independen seperti

etos kerja, gaji, dan lingkungan tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. b. **32 102**

Bila nilai  $t$  hitung melebihi nilai  $t$  tabel dan nilai  $p < 0,05$ ,

berakibat  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Ini memperlihatkan bahwasanya

faktor-faktor seperti semangat kerja, upah serta lingkungan kerja

berhubungan pada kepuasan kerja. 2. Uji Simultan (Uji f) Uji ini ditujukan guna mengevaluasi apakah berbagai variabel seperti etos kerja, pendapatan serta lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Ghozali (2018:79) mengungkapkan bahwasanya uji F dipergunakan dalam mengevaluasi dampak dari variabel independen seperti pekerjaan, gaji serta lingkungan kerja atas kepuasan kerja. Sesuai perspektif Ghozali (2018:79), pada saat memeriksa perlu tidaknya sesuatu, proses pengujian dilaksanakan menggunakan perbandingan antar nilai Fhitung dengan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi tidak melebihi 0,05. a.

Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $p\text{-value statistik } F < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima; berakibat variabel independennya seperti praktik kerja, gaji, dan ruang lingkup kerja secara simultan memengaruhi kepuasan kerja. b. Bila nilai Fhitung < nilai Ftabel dan nilai p statistik  $F > 0,05$ , tolak  $H_1$  dan terima  $H_0$ . Hal tersebut menampilkan bahwasanya variabel independen 23 (seperti semangat kerja, gaji, lingkungan kerja) tidak memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. 3. Uji Koefisien Determinasi Uji ini ditujukan dalam pengukuran kapasitas model untuk menguraikan kepuasan kerja. Koefisien determinasi bernilai kisaran 0 dengan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil mengartikan variabel independennya seperti lingkungan kerja, gaji, dan keadilan kerja dapat menguraikan varians yang dihasilkan dari lemahnya  $R^2$ . Semakin dekat nilai  $R^2$  ke angka satu (1), makin baiknya model tersebut dapat menguraikan perbedaan dalam variabel (misal, kepuasan kerja) (Ghozali, 2018:286).

27 64 77 79 80 84 89 108 117 119 120 124 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1. 120 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. 3 5 6 10 13 20

31 54 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.

20 Sementara responden laki-laki hanya dengan besaran 35% atau 28 orang. Perbedaan jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin ini disebabkan 24 oleh terdapat beberapa bidang pekerjaan yang memang lebih membutuhkan karyawan perempuan.

6 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. 74 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. 73

74 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. **70** Selanjutnya dengan karyawan yang  
 sudah bekerja selama kurang dari 1 tahun menyentuh 23% atau 18 orang. **70 90** 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. **3 5 13 15 26 44 51** 4. Karakteristik Responden  
 Berdasarkan Pendidikan Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan  
 Pendidikan Pendidikan Terakhir Jumlah Persentase SMP 0% SMA 38 48% 25  
 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. **3 57** 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 Deskriptif Dalam menetapkan keterangan deskriptif setiap variabel, ditentukan klasifikasi distribusi dengan rumus berikut: interval kelas =  $\frac{\text{range}}{k}$  Di mana: i : interval kelas 26 range : skala tertinggi - skala terendah k : jumlah kelas Sehingga, interval kelas =  $\frac{4 - 1}{4} = 0,75$  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

Indikator	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 27 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

Item	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
X2_1	3.00	4.00	3.6000	Sangat setuju
X2_2	1.00	4.00	3.2875	Sangat setuju
X2_3	1.00	4.00	3.2875	Sangat setuju
X2_4	1.00	4.00	3.4000	Sangat setuju
X2_5	2.00	4.00	3.3250	Sangat setuju
X2_6	2.00	4.00	3.3000	Sangat setuju
X2_7	3.00	4.00	3.6875	Sangat setuju
X2_8	2.00	4.00	3.5000	Sangat setuju
X2_9	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

Item	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
X3_1	1.00	4.00	3.6125	Sangat setuju
X3_2	2.00	4.00	3.3500	Sangat setuju
X3_3	2.00	4.00	3.5000	Sangat setuju
X3_4	1.00	4.00	3.5000	Sangat setuju
X3_5	1.00	4.00	3.3250	Sangat setuju
X3_6	1.00	4.00	3.5125	Sangat setuju
X3_7	2.00	4.00	3.4000	Sangat setuju
X3_8	1.00	4.00	3.4250	Sangat setuju
X3_9	2.00	4.00	3.5000	Sangat setuju
X3_10	1.00	4.00	3.4500	Sangat setuju
X3_11	1.00	4.00	3.4500	Sangat setuju
X3_12	2.00	4.00	3.4500	Sangat setuju
X3_13	1.00	4.00	3.4000	Sangat setuju

REPORT #21954483

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 29 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.

44 108 4.1

44 59 82 93 108 114 116 121 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 1. Uji

Validitas Variabel Etika Kerja Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel  
 Etika Kerja 30 Pernyataan Pearson Correlation 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 Pearson  
 Correlation 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



REPORT #21954483

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 31 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  
Pearson Correlation 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 32 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  
dिलanjutkan. 4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Tabel 4.14 Hasil  
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan Pearson Correlation 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 33 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.

7 30

106 108 127 4.1 7 8 12 18 23 27 30 42 58 79 83 87 88 102 106 108 116 118 119 123

127 5. Hasil Uji Asumsi Klasik 1. 12 113 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. **1 24 29 32 40 45** 2. Uji

Heteroskedastisitas 34 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 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  $4-dU=2,847$ . **2 49 63** Adapun syarat penentuan hasil

autokorelasi adalah: 35 Model Summary b Model R R Square Adjusted R Square Std. **2 9 49**

**63 71 81 117 122** 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 a. Bila nilai d (durbin watson) tidak melebihi d L Vatau melebihi (4-d L) maka hipotesis nol ditolak, yang memegang makna bahwasanya didapati autokorelasi. b. Bila nilai d (durbin watson) terletak antara d U Vdan (4-d U), maka hipotesis nol diterima,

yang memegang makna bahwasanya tidak didapati autokorelasi. c. Bila nilai d (durbin watson) terletak antara d L Vdan d U Vatau diantara (4-d U ) dan (4-d L ), maka tidak menciptakan suatu simpulan yang pasti.

112 Maka, nilai durbin Watson yaitu 1,784 terletak di antara dU

dan 4- dU, sehingga tidak ada autokorelasi. 4.1 2 4 10 15 17 21 26 27 31 35 37 42

55 57 63 65 66 72 73 76 77 78 79 81 82 83 84 92 6. Hasil Analisis Regresi

Linear Berganda Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients

a Model Unstandardized Coefficients Standardize d Coefficients t Sig. B Std. 10 66 77

Error Beta 1 (Constan t) -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:  $Y = -2.913 + 0,348 X_1 + 0,931 X_2 + 0,063 X_3 +$

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. 12 42 46 66 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. 36 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 1 2 3 4 6 9 15 17 24 37 42 49 52 55

67 71 80 89 91 97 7. Hasil Uji Hipotesis Tabel 4.20 Hasil Uji

Hipotesis Parsial Coefficients a Model Unstandardized Coefficients

Standardize d Coefficients t Sig. B Std. 6 80 Error Beta 1 (Constan t) -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.

1 2 21 41 53

Tabel 4.21 Hasil Uji

Hipotesis Simultan ANOVA a Model Sum of Squares df Mean Square F

Sig. 1 Regressio 2223.695 3 741.232 55.876 1 2 21 41 000 b 37 n 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. Maknanya, 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 38 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 39 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 **23** 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. 16 25

30 33 40 55 59 78 87 91 114 118 125 41 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 5.1. 8 94

Kesimpulan Penelitian ini bertujuan dalam mengidentifikasi pengaruh etika kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT.

Vitech Asia dengan melibatkan 80 orang karyawan sebagai responden penelitian dimana karyawan yang menjadi responden telah memenuhi kriteria sampel penelitian berupa telah bekerja selama minimal 6 bulan. Adapun hasil penelitian didapatkan dengan bantuan pengolahan data SPSS 27 dan mendapatkan hasil berupa: a. Terdapat pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vitech Asia. Etika kerja individu karyawan yang baik akan menciptakan sikap-sikap dan perilaku positif yang meningkatkan kepuasan kerjanya pada perusahaan. b. 115 Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vitech Asia. Kompensasi yang adil dan memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan akan memberi peningkatan pada kepuasan kerja karyawan. c. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Vitech Asia. Hal ini dimungkinkan terjadi ketika karyawan merasa bahwa terdapat aspek lain yang lebih penting dan dominan dalam mempengaruhi kepuasan

dibandingkan lingkungan kerja. d. 4 7 8 11 14 19 22 39 47 60 65 68 75 103 Terdapat pengaruh etika kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Vitech Asia. Hasil penelitian ini selaras dengan teori keseimbangan atau equity theory yang dapat menggambarkan bahwa etika kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja termasuk dalam elemen input dan outcomes dimana ketiga faktor tersebut dapat menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan. 5.2. Saran 5.2.1. Saran bagi Perusahaan Berlandaskan hasil penelitian yang didapatkan serta proses penelitian yang telah dijalankan, peneliti juga hendak memberikan beberapa saran bagi perusahaan berikut: 1. Perusahaan PT. Vitech Asia perlu berupaya dalam menciptakan kesadaran karyawan untuk menumbuhkan nilai-nilai positif dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan menyosialisasikan nilai-nilai perusahaan, melaksanakan training atau pelatihan yang mengajarkan mengenai nilai-nilai positif pekerjaan, serta memberikan arahan kepada para manajer dan supervisor dalam mengajak karyawan menanamkan nilai-nilai positif pada pekerjaan. 2. Perusahaan PT. Vitech Asia perlu lebih mempertimbangkan kesesuaian gaji dengan standar yang berlaku serta kesulitan kerja karyawan. Hal tersebut bisa dijalankan dengan menjalankan survei 42 dan membandingkan dengan gaji pada perusahaan lain yang sejenis, melakukan evaluasi kesesuaian gaji secara berkala, melakukan survei kepada karyawan mengenai kesesuaian gaji dengan kesulitan yang dialami, serta meminta masukan dari karyawan mengenai gaji yang diberikan. 3. Perusahaan PT. Vitech Asia perlu lebih mempertimbangkan penciptaan suasana menyenangkan melalui memutar musik yang memberikan kesan menyenangkan. Hal ini dapat dilakukan dengan menunjuk karyawan atau manajer untuk mencari musik yang menyenangkan untuk diputar saat bekerja, menyiapkan alat yang memadai seperti speaker dengan teknologi mutakhir, serta secara berkala mengecek kenyamanan karyawan atas musik yang diputar. 4. Perusahaan PT. Vitech Asia perlu lebih menciptakan kepuasan karyawan dengan memberikan imbalan finansial selain gaji, misalnya dengan memberikan bonus bagi karyawan berprestasi.

Hal tersebut bisa dijalankan dengan menjalankan penilaian kinerja secara rutin dan memberikan bonus bagi karyawan dengan hasil penilaian yang baik, kemudian perusahaan juga dapat memberikan bonus bagi karyawan terbaik setiap periodenya, serta memerikan bonus saat perusahaan sedang mendapatkan profit yang tinggi melebihi profit biasanya. 5.2.2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya Berlandaskan hasil penelitian yang didapatkan serta proses penelitian yang sudah dijalankan, peneliti hendak memberikan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya berikut: 1. Peneliti selanjutnya bisa melakukan pengembangan pada model penelitian baik dengan menambahkan variabel independen, menambahkan variabel mediasi, ataupun menambahkan variabel dependen. Misalnya, peneliti selanjutnya bisa melibatkan beberapa variabel independen lainnya seperti kualitas kehidupan kerja, work- life balance, beban kerja, dan jenjang karir. Adapun variabel mediasi yang dapat ditambahkan misalnya berupa keterikatan kerja atau motivasi kerja. Serta variabel dependen yang dapat ditambahkan misalnya berupa kinerja karyawan atau turnover intention . 2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator lain dari masing- masing variabel penelitian sehingga aspek-aspek yang diteliti akan lebih beragam. 3. Peneliti selanjutnya dapat berfokus dalam meneliti sekumpulan objek tertentu misalnya hanya berfokus pada objek karyawan perempuan saja atau karyawan Generasi Z saja dengan tujuan agar penelitian dapat lebih mewakili suatu kelompok karyawan. 43



REPORT #21954483

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE	
1. <b>1.24%</b> repository.unj.ac.id	●
<a href="http://repository.unj.ac.id/5081/7/BAB%20IV.pdf">http://repository.unj.ac.id/5081/7/BAB%20IV.pdf</a>	
INTERNET SOURCE	
2. <b>1.18%</b> repository.um-surabaya.ac.id	●
<a href="https://repository.um-surabaya.ac.id/5242/5/BAB_IV.pdf">https://repository.um-surabaya.ac.id/5242/5/BAB_IV.pdf</a>	
INTERNET SOURCE	
3. <b>1.14%</b> repository.unja.ac.id	●
<a href="https://repository.unja.ac.id/24740/6/BAB%20V.pdf">https://repository.unja.ac.id/24740/6/BAB%20V.pdf</a>	
INTERNET SOURCE	
4. <b>1.14%</b> repository.uin-suska.ac.id	●
<a href="http://repository.uin-suska.ac.id/71219/1/FILE%20LENGKAP%20KECUALI%20HA...">http://repository.uin-suska.ac.id/71219/1/FILE%20LENGKAP%20KECUALI%20HA...</a>	
INTERNET SOURCE	
5. <b>1.13%</b> repository.uinsaizu.ac.id	●
<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/22816/1/DINA%20MUPASIHIN_PENGARUH%20P..">https://repository.uinsaizu.ac.id/22816/1/DINA%20MUPASIHIN_PENGARUH%20P..</a>	
INTERNET SOURCE	
6. <b>1.01%</b> repository.iainpare.ac.id	●
<a href="http://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2265/4/16.2300.100%20BAB%204.pdf">http://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2265/4/16.2300.100%20BAB%204.pdf</a>	
INTERNET SOURCE	
7. <b>1%</b> repository.upbatam.ac.id	● ●
<a href="http://repository.upbatam.ac.id/840/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/840/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	
INTERNET SOURCE	
8. <b>0.96%</b> repository.upbatam.ac.id	● ●
<a href="http://repository.upbatam.ac.id/1314/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/1314/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	
INTERNET SOURCE	
9. <b>0.96%</b> repositori.uin-alauddin.ac.id	●
<a href="https://repositori.uin-alauddin.ac.id/5633/1/SAHID%20SYAPUTRA_opt.pdf">https://repositori.uin-alauddin.ac.id/5633/1/SAHID%20SYAPUTRA_opt.pdf</a>	



REPORT #21954483

INTERNET SOURCE		
10. 0.95%	repository.uinsaizu.ac.id <a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/20155/1/Anisa%20Agustin_Pengaruh%20Kualit...">https://repository.uinsaizu.ac.id/20155/1/Anisa%20Agustin_Pengaruh%20Kualit...</a>	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.8%	etheses.iainponorogo.ac.id <a href="https://etheses.iainponorogo.ac.id/11076/1/210816151_Devy%20Prameswari.pdf">https://etheses.iainponorogo.ac.id/11076/1/210816151_Devy%20Prameswari.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.79%	repository.umy.ac.id <a href="https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29755/8.%20BAB%20...">https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29755/8.%20BAB%20...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
13. 0.79%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/2676/8/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/2676/8/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.78%	repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/9361/1/Rida%20Oktari%..">https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/9361/1/Rida%20Oktari%..</a>	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.75%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6319/24/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6319/24/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.74%	repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9340/1/Chairun%20Nisa%20-...">https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9340/1/Chairun%20Nisa%20-...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
17. 0.68%	journal.ikopin.ac.id <a href="https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/4230/3344">https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/4230/3344</a>	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.67%	repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/3932/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/3932/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
19. 0.66%	e-journal.nalanda.ac.id <a href="https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/article/download/349/33...">https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/article/download/349/33...</a>	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.66%	repo.uinsatu.ac.id <a href="http://repo.uinsatu.ac.id/17265/7/BAB%20IV.pdf">http://repo.uinsatu.ac.id/17265/7/BAB%20IV.pdf</a>	●



REPORT #21954483

INTERNET SOURCE		
21. 0.65%	<a href="http://ejurnal.unisri.ac.id">ejurnal.unisri.ac.id</a> <a href="https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/7581/4703">https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/7581/4703</a>	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.65%	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> <a href="http://repository.upbatam.ac.id/2235/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/2235/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.62%	<a href="https://journal.unesa.ac.id">journal.unesa.ac.id</a> <a href="https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/17854/8179/62477">https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/17854/8179/62477</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
24. 0.6%	<a href="https://jurnalbisnismahasiswa.com">jurnalbisnismahasiswa.com</a> <a href="https://jurnalbisnismahasiswa.com/index.php/jurnal/article/download/35/57">https://jurnalbisnismahasiswa.com/index.php/jurnal/article/download/35/57</a>	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.6%	<a href="http://epub.imandiri.id">epub.imandiri.id</a> <a href="http://epub.imandiri.id/repository/docs/TaSkripsi/SKRIPSI%20RIZKY%20YANUA...">http://epub.imandiri.id/repository/docs/TaSkripsi/SKRIPSI%20RIZKY%20YANUA...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
26. 0.59%	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id">repo.darmajaya.ac.id</a> <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/9927/10/10%20BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/9927/10/10%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.59%	<a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/173/1/SKRIPSI%20FULL%20NURFARAH%201...">https://eprints.iain-surakarta.ac.id/173/1/SKRIPSI%20FULL%20NURFARAH%201...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
28. 0.58%	<a href="https://stiealwashliyahsibolga.ac.id">stiealwashliyahsibolga.ac.id</a> <a href="https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/13..">https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/13..</a>	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.58%	<a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> <a href="http://repository.stei.ac.id/9479/4/BAB%20III.pdf">http://repository.stei.ac.id/9479/4/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.58%	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> <a href="http://repository.upbatam.ac.id/2077/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/2077/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
31. 0.57%	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> <a href="http://repository.uin-suska.ac.id/31038/2/BAB%20V.pdf">http://repository.uin-suska.ac.id/31038/2/BAB%20V.pdf</a>	●



REPORT #21954483

INTERNET SOURCE		
32. 0.55%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/140/5/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/140/5/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.54%	repository.univ-tridinanti.ac.id <a href="http://repository.univ-tridinanti.ac.id/8352/1/BAB%20I_.pdf">http://repository.univ-tridinanti.ac.id/8352/1/BAB%20I_.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
34. 0.53%	ejournal3.undip.ac.id <a href="https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/26359/23298">https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/26359/23298</a>	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.52%	ejournal3.undip.ac.id <a href="https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/40220/31237">https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/40220/31237</a>	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.5%	journal2.upgris.ac.id <a href="https://journal2.upgris.ac.id/index.php/jibeka/article/download/606/225/1917">https://journal2.upgris.ac.id/index.php/jibeka/article/download/606/225/1917</a>	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.49%	ejournal.borobudur.ac.id <a href="https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/download/672/6..">https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/download/672/6..</a>	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.48%	digilib.esaunggul.ac.id <a href="https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-25032-BAB1.Image.M...">https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-25032-BAB1.Image.M...</a>	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.48%	ejurnal.undana.ac.id <a href="https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10745">https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10745</a>	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.48%	repository.umsu.ac.id <a href="http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/11525/SKRIPSI FAISA...">http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/11525/SKRIPSI FAISA...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
41. 0.47%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/2480/8/BAB%204.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/2480/8/BAB%204.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.47%	eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.131.16.0106/B.131.16.0106-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.131.16.0106/B.131.16.0106-0..</a>	● ●



REPORT #21954483

INTERNET SOURCE		
43.	<b>0.46%</b> jurnal.stiekrakatau.ac.id <a href="https://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/32">https://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/32</a>	●
INTERNET SOURCE		
44.	<b>0.45%</b> repository.eka-prasetya.ac.id <a href="http://repository.eka-prasetya.ac.id/76/5/17.%20BAB%204_ADELINA%20YOSEP...">http://repository.eka-prasetya.ac.id/76/5/17.%20BAB%204_ADELINA%20YOSEP...</a>	●
INTERNET SOURCE		
45.	<b>0.44%</b> repository.unpas.ac.id <a href="http://repository.unpas.ac.id/12596/31/7.%20BAB%20III%20%28fix%29.pdf">http://repository.unpas.ac.id/12596/31/7.%20BAB%20III%20%28fix%29.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
46.	<b>0.44%</b> journal.uin-alauddin.ac.id <a href="https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds/article/view/6211/5464">https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds/article/view/6211/5464</a>	●
INTERNET SOURCE		
47.	<b>0.44%</b> repository.library-iaida.ac.id <a href="http://repository.library-iaida.ac.id/677/1/Skripsi%20Niki%20new%20staf.pdf">http://repository.library-iaida.ac.id/677/1/Skripsi%20Niki%20new%20staf.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
48.	<b>0.42%</b> jurnal.polibatam.ac.id <a href="https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/article/download/714/545">https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/article/download/714/545</a>	●
INTERNET SOURCE		
49.	<b>0.42%</b> journal.stieken.ac.id <a href="https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/download/479/558/980">https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/download/479/558/980</a>	●
INTERNET SOURCE		
50.	<b>0.42%</b> eprints.unpak.ac.id <a href="https://eprints.unpak.ac.id/7126/1/2023%20lzm%20Fauzi%20021119423.pdf">https://eprints.unpak.ac.id/7126/1/2023%20lzm%20Fauzi%20021119423.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
51.	<b>0.4%</b> repository.radenfatah.ac.id <a href="https://repository.radenfatah.ac.id/7587/5/BAB%204%20.pdf">https://repository.radenfatah.ac.id/7587/5/BAB%204%20.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
52.	<b>0.39%</b> repository.uir.ac.id <a href="https://repository.uir.ac.id/6031/1/DESY%20NADILA%20NASUTION.pdf">https://repository.uir.ac.id/6031/1/DESY%20NADILA%20NASUTION.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
53.	<b>0.39%</b> eprints.kwikkiangie.ac.id <a href="http://eprints.kwikkiangie.ac.id/2084/10/Resume.pdf">http://eprints.kwikkiangie.ac.id/2084/10/Resume.pdf</a>	●





REPORT #21954483

INTERNET SOURCE		
54. 0.38%	repository.bakrie.ac.id <a href="https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf">https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
55. 0.38%	repository.uin-suska.ac.id <a href="http://repository.uin-suska.ac.id/76142/1/GABUNGAN%20SKRIPSI%20KECUALI%..">http://repository.uin-suska.ac.id/76142/1/GABUNGAN%20SKRIPSI%20KECUALI%..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
56. 0.37%	repository.stiegici.ac.id <a href="https://repository.stiegici.ac.id/document/download/f02c958a-6953-4c93-903f-d..">https://repository.stiegici.ac.id/document/download/f02c958a-6953-4c93-903f-d..</a>	●
INTERNET SOURCE		
57. 0.37%	idr.uin-antasari.ac.id <a href="https://idr.uin-antasari.ac.id/21994/7/BAB%20IV.pdf">https://idr.uin-antasari.ac.id/21994/7/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
58. 0.37%	jimfeb.ub.ac.id <a href="https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/5417/4763">https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/5417/4763</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
59. 0.37%	eprints.uny.ac.id <a href="https://eprints.uny.ac.id/46194/1/MahantoPrayudaChristiyono_10408144031.pdf">https://eprints.uny.ac.id/46194/1/MahantoPrayudaChristiyono_10408144031.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
60. 0.36%	journal.stieamm.ac.id <a href="https://journal.stieamm.ac.id/valid/article/download/99/74/158">https://journal.stieamm.ac.id/valid/article/download/99/74/158</a>	●
INTERNET SOURCE		
61. 0.35%	repository.ut.ac.id <a href="https://repository.ut.ac.id/3932/1/ADPG4444-M1.pdf">https://repository.ut.ac.id/3932/1/ADPG4444-M1.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
62. 0.34%	www.academia.edu <a href="https://www.academia.edu/82266239/Perbedaan_Kepuasan_Kerja_Karyawan_d..">https://www.academia.edu/82266239/Perbedaan_Kepuasan_Kerja_Karyawan_d..</a>	●
INTERNET SOURCE		
63. 0.34%	mada.indonesianjournals.com <a href="https://mada.indonesianjournals.com/index.php/mada/article/download/9/9">https://mada.indonesianjournals.com/index.php/mada/article/download/9/9</a>	●
INTERNET SOURCE		
64. 0.33%	repository.unika.ac.id <a href="http://repository.unika.ac.id/24904/5/14.G1.0003%20-%20ARSENIUS%20RANGG...">http://repository.unika.ac.id/24904/5/14.G1.0003%20-%20ARSENIUS%20RANGG...</a>	●



REPORT #21954483

INTERNET SOURCE		
65.	0.32% jurnal.stiekma.ac.id <a href="https://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/download/11/16">https://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/download/11/16</a>	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.32% repository.unika.ac.id <a href="http://repository.unika.ac.id/17163/5/09.30.0160%20ANDREW%20MARPAUNG%...">http://repository.unika.ac.id/17163/5/09.30.0160%20ANDREW%20MARPAUNG%...</a>	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.31% repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/7252/4/7.%20Bab%201-5%20-%20ricky%20pauzi%...">http://repo.darmajaya.ac.id/7252/4/7.%20Bab%201-5%20-%20ricky%20pauzi%...</a>	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.3% ettheses.iainponorogo.ac.id <a href="http://ettheses.iainponorogo.ac.id/13361/1/210717093_ELMA%20ARYATIK_EKON..">http://ettheses.iainponorogo.ac.id/13361/1/210717093_ELMA%20ARYATIK_EKON..</a>	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.29% repository.unika.ac.id <a href="http://repository.unika.ac.id/27375/5/16.D1.0045-Jordan%20Sanjaya-BAB%20IV...">http://repository.unika.ac.id/27375/5/16.D1.0045-Jordan%20Sanjaya-BAB%20IV...</a>	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.29% dspace.uui.ac.id <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/11222/08%20naskah%20p...">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/11222/08%20naskah%20p...</a>	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.29% journal.unimma.ac.id <a href="https://journal.unimma.ac.id/index.php/bisnisekonomi/article/download/2619/...">https://journal.unimma.ac.id/index.php/bisnisekonomi/article/download/2619/...</a>	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.28% eprints.unm.ac.id <a href="https://eprints.unm.ac.id/21151/1/Jurnal%20Nurul%20Fauziah%20Haryudina%...">https://eprints.unm.ac.id/21151/1/Jurnal%20Nurul%20Fauziah%20Haryudina%...</a>	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.28% repository.unika.ac.id <a href="http://repository.unika.ac.id/25305/5/16.D1.0175%20-ULFATUN%20NUR%20KH...">http://repository.unika.ac.id/25305/5/16.D1.0175%20-ULFATUN%20NUR%20KH...</a>	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.28% eprints.walisongo.ac.id <a href="https://eprints.walisongo.ac.id/2090/5/72411045_Bab4.pdf">https://eprints.walisongo.ac.id/2090/5/72411045_Bab4.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.27% repository.pnj.ac.id <a href="https://repository.pnj.ac.id/15431/1/Halaman%20Identitas%20Skripsi%2C%20A...">https://repository.pnj.ac.id/15431/1/Halaman%20Identitas%20Skripsi%2C%20A...</a>	●



REPORT #21954483

INTERNET SOURCE		
76. 0.26%	<a href="https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/download/645/255">ojs.polmed.ac.id</a> <a href="https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/download/645/255">https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/download/645/255</a>	●
INTERNET SOURCE		
77. 0.25%	<a href="https://erepository.uwks.ac.id/17420/5/BAB%204.pdf">erepository.uwks.ac.id</a> <a href="https://erepository.uwks.ac.id/17420/5/BAB%204.pdf">https://erepository.uwks.ac.id/17420/5/BAB%204.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
78. 0.25%	<a href="http://repository.stieipwija.ac.id/2067/1/SKRIPSI.pdf">repository.stieipwija.ac.id</a> <a href="http://repository.stieipwija.ac.id/2067/1/SKRIPSI.pdf">http://repository.stieipwija.ac.id/2067/1/SKRIPSI.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
79. 0.24%	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/7013/11/BAB%20IV.pdf">repo.darmajaya.ac.id</a> <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/7013/11/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/7013/11/BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
80. 0.23%	<a href="http://digilib.yarsi.ac.id/7946/8/5.%20BAB%20IV%20PEMBAHASAN.pdf">digilib.yarsi.ac.id</a> <a href="http://digilib.yarsi.ac.id/7946/8/5.%20BAB%20IV%20PEMBAHASAN.pdf">http://digilib.yarsi.ac.id/7946/8/5.%20BAB%20IV%20PEMBAHASAN.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
81. 0.22%	<a href="https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29972/BAB%20IV.pdf...">repository.umy.ac.id</a> <a href="https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29972/BAB%20IV.pdf...">https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29972/BAB%20IV.pdf...</a>	●
INTERNET SOURCE		
82. 0.22%	<a href="http://etd.uinsyahada.ac.id/85/1/12%2020220%200173.pdf">etd.uinsyahada.ac.id</a> <a href="http://etd.uinsyahada.ac.id/85/1/12%2020220%200173.pdf">http://etd.uinsyahada.ac.id/85/1/12%2020220%200173.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
83. 0.21%	<a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.131.18.0239/B.131.18.0239-0..">eskripsi.usm.ac.id</a> <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.131.18.0239/B.131.18.0239-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.131.18.0239/B.131.18.0239-0..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
84. 0.21%	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/15506/8/BAB%20IV.pdf">repo.darmajaya.ac.id</a> <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/15506/8/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/15506/8/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
85. 0.2%	<a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/30070/BAB%20IV.pdf?...">repository.umy.ac.id</a> <a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/30070/BAB%20IV.pdf?...">http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/30070/BAB%20IV.pdf?...</a>	●
INTERNET SOURCE		
86. 0.2%	<a href="http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1411/2/Bab%201-3%20Maha%20Rani.pdf">eprints.stiebankbpdjateng.ac.id</a> <a href="http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1411/2/Bab%201-3%20Maha%20Rani.pdf">http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1411/2/Bab%201-3%20Maha%20Rani.pdf</a>	●



REPORT #21954483

INTERNET SOURCE		
87. 0.2%	dspace.uui.ac.id <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/40513/15313254.pdf?sequ...">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/40513/15313254.pdf?sequ...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
88. 0.19%	repository.unj.ac.id <a href="http://repository.unj.ac.id/1256/5/BAB%20IV.pdf">http://repository.unj.ac.id/1256/5/BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
89. 0.19%	repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/15363/2/168330018%20-%20...">https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/15363/2/168330018%20-%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
90. 0.19%	repository.uksw.edu <a href="https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/28957/5/T1_212014196_Bab%...">https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/28957/5/T1_212014196_Bab%...</a>	●
INTERNET SOURCE		
91. 0.19%	digilibadmin.unismuh.ac.id <a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/40691-Full_Text.pdf">https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/40691-Full_Text.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
92. 0.18%	stieamm.ac.id <a href="https://stieamm.ac.id/wp-content/uploads/2018/05/Nizar-Hamdi.pdf">https://stieamm.ac.id/wp-content/uploads/2018/05/Nizar-Hamdi.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
93. 0.18%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6325/3/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6325/3/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
94. 0.17%	journal.untar.ac.id <a href="https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/7939/5339">https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/7939/5339</a>	●
INTERNET SOURCE		
95. 0.16%	ejurnal.ulbi.ac.id <a href="https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/1906/905">https://ejurnal.ulbi.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/1906/905</a>	●
INTERNET SOURCE		
96. 0.16%	repository.umpalopo.ac.id <a href="http://repository.umpalopo.ac.id/2746/3/BAB%20201820012.pdf">http://repository.umpalopo.ac.id/2746/3/BAB%20201820012.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
97. 0.15%	media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-ke...">https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-ke...</a>	●



REPORT #21954483

INTERNET SOURCE

98. **0.15%** journal.uinmataram.ac.id

<https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/jps/article/download/7787/2658>



INTERNET SOURCE

99. **0.15%** repository.stiedewantara.ac.id

<http://repository.stiedewantara.ac.id/3898/6/9.%20BAB%203.pdf>



100.

INTERNET SOURCE

**0.15%** eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2014/B.131.14.0105/B.131.14.0105-0..>



101.

INTERNET SOURCE

**0.14%** repository.umsu.ac.id

<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/18611/Skripsi%20Rio...>



102.

INTERNET SOURCE

**0.14%** repository.unika.ac.id

<http://repository.unika.ac.id/32091/1/BUKU-ALAT2%20PENGUJIAN%20HIPOTES..>



103.

INTERNET SOURCE

**0.13%** media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/153820-ID-pengaruh-lingkungan-k...>



104.

INTERNET SOURCE

**0.13%** repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/2396/7/BAB%20III.pdf>



105.

INTERNET SOURCE

**0.13%** ejournal.unma.ac.id

<https://ejournal.unma.ac.id/index.php/dialogika/article/download/7698/4333/3...>



106.

INTERNET SOURCE

**0.13%** repository.upj.ac.id





107.

INTERNET SOURCE

0.11% repository.unsil.ac.id



<http://repository.unsil.ac.id/4529/6/11.%20BAB%20II.pdf>

109.

INTERNET SOURCE

0.1% journal.unhas.ac.id



0.11% repository.widyatama.ac.id  
<https://journal.unhas.ac.id/index.php/madic8/article/view/25817>



<https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/de8f58f1-7ac8-4d..>

110.

INTERNET SOURCE

0.1% e-journals.unmul.ac.id



<https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4868>

111.

INTERNET SOURCE

0.1% repository.uma.ac.id



<https://repository.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/9700/1/Ria%20Sabna%...>

112.

INTERNET SOURCE

0.1% febi.walisongo.ac.id



<https://febi.walisongo.ac.id/wp-content/uploads/2019/12/EBOOK-SOFTWARE-S...>

113.

INTERNET SOURCE

0.09% jurnal.unigal.ac.id



<https://jurnal.unigal.ac.id/agroinfohaluh/article/download/5815/pdf>

114.

INTERNET SOURCE

0.08% erepository.uwks.ac.id



<https://erepository.uwks.ac.id/3440/1/MAS%20AINUR%20ROSANTI,%20MANAJE...>

115.

INTERNET SOURCE

0.07% journal.yrpiiku.com



<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1638>

116.

INTERNET SOURCE

0.07% etd.umy.ac.id



<https://etd.umy.ac.id/6222/1/Halaman%20Judul.pdf>

117.

INTERNET SOURCE

0.07% eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2018/B.231.18.0169/B.231.18.0169-0..>



PLAGIARISM  
CHECK.ORG



REPORT #21954483

118.

INTERNET SOURCE

120.  
0.08% repository.fe.unj.ac.id

INTERNET SOURCE

[http://repository.fe.unj.ac.id/2795/2/Table\\_Of\\_Content.pdf](http://repository.fe.unj.ac.id/2795/2/Table_Of_Content.pdf)

0.05% ettheses.uin-malang.ac.id

<http://ettheses.uin-malang.ac.id/38466/1/18540166.pdf>



119.

INTERNET SOURCE

121.  
0.08% core.ac.uk

INTERNET SOURCE

<https://core.ac.uk/download/pdf/76920844.pdf>

0.04% repository.iainkudus.ac.id

<http://repository.iainkudus.ac.id/3604/3/03%20DAFTAR%20ISI.pdf>



122.

INTERNET SOURCE

0.04% repository.unib.ac.id

<https://repository.unib.ac.id/8180/1/IV%2CV%2CLAMP%2CI-14-hen-FE.pdf>



123.

INTERNET SOURCE

0.03% repository.unika.ac.id

<http://repository.unika.ac.id/27459/5/17.G1.0064-NATALINA%20PUTRI%20RAHM..>



124.

INTERNET SOURCE

0.03% eskripsi.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0106/B.131.15.0106-0..>



125.

INTERNET SOURCE

0.03% journal.stiepasim.ac.id

<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/download/100/87/93>



126.

INTERNET SOURCE

0.03% eprints.universitaspurabangsa.ac.id

<http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/1262/5/BAB-II-Anas%20Ikh..>



127.

INTERNET SOURCE

0.03% repository.unsri.ac.id

[http://repository.unsri.ac.id/143061/3/RAMA\\_62201\\_01031182025006\\_02090288...](http://repository.unsri.ac.id/143061/3/RAMA_62201_01031182025006_02090288...)



INTERNET SOURCE

1. **0.09%** repository.stiegici.ac.id

<https://repository.stiegici.ac.id/document/download/f02c958a-6953-4c93-903f-d..>