

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Vengoz Busana Indonesia

by Sairoh Sairoh

Submission date: 13-Sep-2024 04:34PM (UTC+0700)

Submission ID: 2452855567

File name: Jurnal_Sairoh_1.pdf (554.99K)

Word count: 3058

Character count: 18028

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Vengoz Busana Indonesia

Sairoh, Hendra Kurniawan, Syabrinildi

Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: sairoh76c@gmail.com, Hendra.hku@bsi.ac.id, syabrinildi.syb@bsi.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Vengoz Busana Indonesia. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Vengoz Busana Indonesia yang terdiri dari 30 orang karyawan PT. Vengoz Busana Indonesia. Penentuan sampel diambil menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarikan kepada karyawan PT. Vengoz Busana Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data yang terkumpul diolah dengan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan t hitung (6,767) > t tabel (2,048) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan t hitung (3,059) > t tabel (2,048) dengan nilai signifikan 0,005 < 0,05. Dan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan F hitung sebesar 126,450 > F tabel sebesar 3,35 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja.

Abstract - This study aims to analyze the influence of the work environment and employee work discipline on employee job satisfaction at PT. Vengoz Busana Indonesia. The population of this research is employees of PT. Vengoz Busana Indonesia which consists of 30 employees of PT. Vengoz Busana Indonesia. Sample determination was taken using saturated samples. This research uses primary data by collecting data through questionnaires distributed to PT employees. Vengoz Busana Indonesia. This research uses quantitative methods and the data collected is processed with SPSS 25. The results of the research show that partially the work environment influences employee job satisfaction with t count (6.767) > t table (2.048) with a significant value of 0.000 < 0.05, partially discipline work has an effect on employee job satisfaction with t count (3.059) > t table (2.048) with a significant value of 0.005 < 0.05. And simultaneously the work environment and work discipline have a significant influence on employee job satisfaction with a calculated F of 126.450 > F table of 3.35 with a significant value of 0.000 < 0.05.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karena manusia memiliki akal dan kemampuan yang baik untuk menggerakkan organisasi, mereka menjadi aset berharga bagi kesuksesan dan kepuasan dalam berorganisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk memperhatikan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan

sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Wiliandari, 2021).

Pada dasarnya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi, membantu karyawan merasa puas dengan prestasi kerjanya dan organisasi juga dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Lingkungan kerja yang berkualitas terbukti berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawai dan apabila lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan kurangnya semangat bahkan gairah dalam bekerja, hal ini menjadi faktor yang menurunkan kinerja pegawai

Tingkat tanggung jawab terhadap setiap tugas dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai, disiplin kerja yang baik tercermin dari pegawai yang memiliki kesadaran yang tinggi untuk mengikuti dan menaati segala peraturan, peraturan yang diterapkan oleh organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini akan mampu meningkatkan semangat kerja dan mencapai tujuan organisasi.

PT. Vengoz Busana Indonesia telah berhasil membangun instansi yang efektif dalam pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan tenaga kerja yang ahli di bidangnya. Berdasarkan informasi dari melakukan observasi dan melakukan riset terhadap PT. Vengoz Busana Indonesia, Hal yang terjadi pada saat melakukan observasi di PT. Vengoz Busana Indonesia yaitu salah satu karyawan mengajukan surat pengunduran diri kepada perusahaan dengan alasan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut saat masa kerjanya. Setelah itu PT. Vengoz Busana Indonesia melakukan evaluasi terhadap seluruh karyawan. Perusahaan mengevaluasi beberapa hal yang berkaitan seperti kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, hubungan antar rekan kerja, keamanan kerja dan juga kesempatan untuk memperoleh perubahan status. Faktor-faktor tersebut merupakan hal yang memungkinkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Vengoz Busana Indonesia. sedangkan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi organisasi secara langsung maupun tidak langsung dan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap organisasi. Begitu pula dengan disiplin kerja pegawai yang dapat mempengaruhi prestasi kerjanya karena masih terdapat pegawai yang melanggar peraturan perusahaan, seperti semakin kurangnya kesadaran akan kedisiplinan jam kerja dan masih adanya pegawai yang masuk kerja hingga larut malam dan ada juga pegawai yang pulang lebih awal hal ini sama dengan penelitian (Imam & Rismawati, 2022) yang menyampaikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Gracia, 2023).

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas profesionalnya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau

menciptakan kondisi kerja yang dapat menciptakan motivasi dalam bekerja akan berdampak pada semangat atau semangat kerja para karyawan (Imam & Rismawati, 2022). Berikut ini adalah 6 indikator Lingkungan Kerja (Gracia, 2023), yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Peralatan kerja yang memadai
3. Fasilitas
4. Hubungan rekan kerja setingkat
5. Hubungan atasan dengan karyawan
6. Kerjasama antar karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam diri pekerja dan membuatnya dengan sukarela beradaptasi terhadap keputusan hukum, serta nilai-nilai yang tinggi dalam bekerja dan berperilaku (Gracia, 2023). Disiplin kerja adalah ketaatan pekerja terhadap suatu peraturan atau ketentuan yang berlaku di perusahaan, berdasarkan hatinya, tanpa ada unsur paksaan (Hanafi & Zulkifli, 2020). Berikut ini terdapat 5 indikator Disiplin Kerja (Nurjaya, 2021), yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional atas kegembiraan dan kenikmatan terhadap pekerjaan seseorang. Sikap tersebut tercermin pada etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja dinilai di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya (Lumentut & Dotulong, 2021). Berikut ini terdapat 7 indikator Kepuasan Kerja (Bahri & Nisa, 2021), yaitu:

1. Isi pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Vengoz Busana Indonesia dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai pada PT Vengoz Busana Indonesia sebanyak 30 pegawai. Berdasarkan jenis sampel yang yang di gunakan yaitu sampel jenuh dapat diperoleh sampel sebanyak 30 karyawan atau responden yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017) "Sampling jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Gideon, 2023). Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data yang valid dan juga sesuai dengan kenyataan. Metode pengumpulan data yang dilakukan sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah metode untuk mengumpulkan informasi dengan cara mengamati secara langsung partisipan dan konteks yang terkait dengan fenomena yang sedang diselidiki (Ardiansyah, 2023).

2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efektif ketika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang akan diukur dan ekspektasi yang dimiliki terhadap respons dari responden (Yolanda, 2023).

3. Studi Kepustakaan

Penulis mengumpulkan data terkait masalah penelitian dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, internet, dan perangkat lain yang relevan dengan penelitian ini.

Dari proses pengumpulan data melalui observasi dan angket, penulis menggunakan skala likert, Menurut Sugiyono (2018), Skala kuesioner menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang dengan menggunakan skala Likert. Variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator variabel, yang kemudian digunakan sebagai skala Likert. titik awal untuk menyusun item-item instrumen menjadi pernyataan atau pertanyaan (Yolanda, 2023).

Tabel 1 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner kepada responden dengan menyebarkan 30 kuesioner pada pegawai PT. Vengoz Busana Indoneisa. Penelitian ini adalah variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Tulisan ini menggunakan beberapa pengujian seperti uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis regresi berganda. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi. Olah data yang digunakan adalah SPSS versi 25. Berikut hasil pengujian yang dilakukan yaitu:

1. Kualitas Data

Berikut pengujian validitas:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas X1

Variabel	No Item	Correted Item	r Tabel	Keterangan
Total Correlation				
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,828	0,3610	Valid
	2	0,753	0,3610	Valid
	3	0,631	0,3610	Valid
	4	0,659	0,3610	Valid
	5	0,642	0,3610	Valid
	6	0,666	0,3610	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil tabel diatas, Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁) dapat disimpulkan data yang diperoleh valid dengan 6 pernyataan dalam Lingkungan Kerja (X₁) memperoleh angka r hitung > dari angka r tabel.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas X2

Variabel	No Item	Correted Item	r Tabel	Keterangan
Total Correlation				
Disiplin Kerja (X2)	1	0,736	0,3610	Valid
	2	0,712	0,3610	Valid
	3	0,567	0,3610	Valid
	4	0,801	0,3610	Valid
	5	0,731	0,3610	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil tabel diatas, Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂) dapat disimpulkan data yang diperoleh valid dengan 5 pernyataan dalam Disiplin Kerja (X₂) memperoleh angka r hitung > dari angka r tabel.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Y

Variabel	No Item	Correted Item	r Tabel	Keterangan
Total Correlation				
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,708	0,3610	Valid
	2	0,698	0,3610	Valid
	3	0,574	0,3610	Valid
	4	0,828	0,3610	Valid
	5	0,684	0,3610	Valid
	6	0,689	0,3610	Valid
	7	0,854	0,3610	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil tabel diatas, Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) dapat disimpulkan data yang diperoleh valid dengan 7 pernyataan dalam Kepuasan Kerja (Y) memperoleh angka r hitung > dari angka r tabel.

Berikut pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja (X1):

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	6

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari variabel Lingkungan Kerja (X1) yang diujikan nilainya sudah diatas dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan reliabel.

Berikut pengujian reliabilitas variabel disiplin kerja (X2):

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	5

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari variabel Disiplin Kerja (X2) yang diujikan nilainya sudah diatas dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan reliabel.

Berikut pengujian reliabilitas variabel kepuasan kerja (Y):

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	7

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari variabel Kepuasan Kerja (Y) yang diujikan nilainya sudah diatas dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Berikut Uji normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.28081270
Most Extreme Differences	Absolute	.247
	Positive	.247
	Negative	-.246
Test Statistic		.247
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.061
Point Probability		.000

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode one sample Kolmogorov-smirnov (one sample K-S) test dengan signifikansi 0.061 (Exact Sig. (2-tailed)) >0,05, dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.350	2.857
	X2	.350	2.857

Sumber: Data diolah (2024)

Pada tabel diatas hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Disiplin kerja (X2) adalah 2,857, dan menunjukkan bahwa nilai Tolerance Value 0,350 dari kedua variabel tersebut memiliki nilai toleransi ²² lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00 jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.854	.726		-1.176	.250
X1	.006	.047	.041	.132	.896
X2	.047	.057	.258	.828	.415

Sumber: Data diolah (2024)

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X1) adalah $0,896 > 0,05$ dan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,415 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas terhadap data penelitian.

Berikut hasil uji analisis regresi berganda:

Tabel 11 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.560	1.806		.310	.759
X1	.788	.116	.684	6.767	.000
X2	.435	.142	.309	3.059	.005

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta sebesar 0,560 dan pada variabel lingkungan kerja (X1) nilai B sebesar 0,788 sedangkan pada variabel disiplin kerja (X2) nilai B sebesar 0,435 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,560 + 0,788X_1 + 0,435X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 0,560 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai nol maka nilai kepuasan kerja sebesar 0,560
- Nilai koefisien lingkungan kerja (X1) sebesar 0,788 menunjukkan bahwa nilai lingkungan kerja (X1) naik sebesar satu-satuan maka nilai kepuasan kerja (Y) juga akan naik sebesar 0,788
- Nilai koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0,435 menunjukkan bahwa jika nilai disiplin kerja (X2) naik sebesar satu-satuan maka nilai kepuasan kerja (Y) juga akan naik sebesar 0,435

3. Uji Hipotesis

Berikut hasil uji T (parsial):

Tabel 12 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.560	1.806		.310	.759
	X1	.788	.116	.684	6.767	.000
	X2	.435	.142	.309	3.059	.005

Sumber: Data diolah (2024)

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan tingkat pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial atau individual. Untuk melakukan uji t dilakukan dengan tingkat derajat df = n-2 atau 30-2 = 28 sehingga didapat t tabel sebesar 2,048.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel hasil uji t, nilai sig. pada Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 6,767 > 2,048, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima berarti variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel hasil uji t, nilai sig. pada Pengaruh Disiplin (X2) sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,059 > 2,048$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Berikut hasil uji F (simultan):

Untuk melakukan uji F terlebih dahulu menentukan nilai F tabel dengan cara: $df (N1) = 3 - 1 = 2$ dan $df (N2) = 30 - 3 = 27$, sehingga didapat F tabel sebesar 3,35.

Tabel 13 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.750	2	54.875	126.450	.000 ^b
	Residual	11.717	27	.434		
	Total	121.467	29			

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan perhitungan tabel di atas hasil uji F dapat diketahui nilai F hitung sebesar $126.450 > 3,35$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 yang artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Vengoz Busana Indonesia.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengevaluasi seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Menggunakan perangkat lunak SPSS, dilakukan analisis korelasi parsial antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.896	.659

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square 0,904, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 90,4% dan sisanya 9,6% ($100\% - 90,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Vengoz Busana Indonesia, demikian dapat diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian tersebut yaitu:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Vengoz Busana Indonesia.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Vengoz Busana Indonesia.
3. Berdasarkan hasil dari penelitian dan hasil analisis data dengan uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan.

REFERENSI

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Gideon, A. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan*.
- Gracia, O. O. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi*.
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Work Environment and Work Discipline and Work Motivation On Employee Performance. *Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset*.
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Maret*, 3(1), 74–85.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1).
- Wiliandari, Y. (2021). *Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Yolanda, O. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Jakarta*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Vengoz Busana Indonesia

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Miftahul Laili Hasanah, Muhammad Kristiawan. "Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru", Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2019
Publication 1%
- 2 Submitted to Universidade de Aveiro
Student Paper 1%
- 3 Jecklin Claudia Maria Lengkong, Bernhard Tewal, Genita G. Lumintang. "AUDIT MANAJEMEN SEBAGAI SARANA UNTUK MENILAI EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA)", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
Publication 1%
- 4 www.ejournal.dewantara.ac.id
Internet Source 1%

5	<p>Akhmad Darmawan, Khanjaryati Khasanah, Sri Rejeki. "PENERAPAN MARKETING MIX TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN BANK SYARIAH MANDIRI DI PURWOKERTO DENGAN KEPUTUSAN MENABUNG SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", FIDUSIA : JURNAL KEUANGAN DAN PERBANKAN, 2019</p>	1 %
Publication		
6	<p>Submitted to Colegio Champagnat</p>	1 %
Student Paper		
7	<p>Karima Diva Rifada, Maulidyah Amalina Rizqi. "Analisis Tindakan Indisipliner Kerja Pada Pegawai PD.BPR Bank Gresik", Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2021</p>	1 %
Publication		
8	<p>Submitted to Foothill-De Anza Community College District</p>	1 %
Student Paper		
9	<p>Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2020</p>	1 %
Publication		
10	<p>Sigit Priyo Sembodo. "Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten</p>	1 %

Mojokerto", Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2020

Publication

11 Submitted to UIN Jambi 1 %
Student Paper

12 Submitted to Kolej Universiti Islam
Antarabangsa Selangor 1 %
Student Paper

13 Risti Tri Lestari, Palupi Sri Wijayanti, Tri Ratna
Herawati. "Keefektifan Model Pembelajaran
STAD Terhadap Hasil Belajar Siswa di SMP",
MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin, 2024 1 %
Publication

14 Submitted to Universitas Sultan Ageng
Tirtayasa 1 %
Student Paper

15 www.iiste.org 1 %
Internet Source

16 Matola, Herminia da Conceicao. "Percecoes
dos Colaboradores Quanto a Adocao das
Estrategias de Conciliacao Entre a Vida
Profissional e Pessoal", Universidade de
Lisboa (Portugal), 2021 1 %
Publication

17 jurnal.polibatam.ac.id 1 %
Internet Source

Submitted to UIN Walisongo

18

Student Paper

1 %

19

www.syekhnurjati.ac.id

Internet Source

1 %

20

Anissa Pranadewi, Siti Komariah Hildayanti, Emilda Emilda. "Pengaruh Live Streaming, Harga dan Personal Branding terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pengguna Aplikasi Tiktok", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2024

Publication

1 %

21

Arif Rahman Hakim, Muhdi Muhdi. "MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK SWASTA DI WILAYAH TIMUR KABUPATEN PEMALANG", Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, 2020

Publication

1 %

22

Submitted to Christian University of Maranatha

Student Paper

1 %

23

Lazulfa, Intan Indana. "Peningkatan Nilai Perusahaan Berbasis Intellectual Capital pada Perusahaan Manufaktur Yang Go Publik di Bursa EFEK Indonesia", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

1 %

24 Rizki Afri Mulia, Nika Saputra. "Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam", INA-Rxiv, 2019
Publication 1 %

25 Shalahuddin Shalahuddin. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser", Open Science Framework, 2022
Publication 1 %

26 Annisa Aliffatun, Lailatus - Saadah. "Pengaruh Intensitas asset Biologis, Ukuran Perusahaan dan Konsentrasi Kepemilikan Manajerial Terhadap Pengungkapan Asset", JIATAX (Journal of Islamic Accounting and Tax), 2020
Publication 1 %

27 Submitted to Universitas Muhammadiyah Tangerang
Student Paper 1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On