

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA
ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN WILOPO CARGO**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: YUSUF HENDRADI

NIM : 115160248

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2022

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN WILOPO CARGO



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: YUSUF HENDRADI

NIM : 115160248

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2022

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini : Yusuf Hendradi

Nama mahasiswa : Yusuf Hendradi

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115160248

Program Studi : S1 Manajemen

Alamat : Jl. Pengukuran IV No 32 005/002, Pekojan, Tambora,
Jakarta Barat

Telp: (021) 555-4605

HP: 081804996865

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 08-14-2021



Yusuf Hendradi

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YUSUF HENDRADI
N. P. M. : 115160248
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA
ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN WILOPO
CARGO

Jakarta, 17-12-2021

Pembimbing,



(Oey Hannes Widjaja S.E., M.M., MIKOM., CHC)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : YUSUF HENDRADI

Nim : 115160248

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wilopo Cargo

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 14 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

Ketua : LYDIAWATI SOELAIMAN, ST., MM

Anggota 1 : HANNES WIDJAJA, SE., MM, M.Kom

Anggota 2 : MEI IE, SE., MM

Jakarta, 28 Januari 2022

Pembimbing



(Hannes Widjaja. S.E., M.M., MIKOM., CHC.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

- (A) YUSUF HENDRADI (115160248)
- (B) THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPENSATION TOWARDS JOB SATISFACTION OF WILOPO CARGO EMPLOYEES
- (C) xvi + 95 pages, 24 tables, 8 pictures, 3 attachments
- (D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- (E) **ABSTRACT:** Work environment is a place where employees do work that can contribute to employee job satisfaction then organizational culture is a value/norm that is instilled by the company and is shared so that these are two important variables to influence job satisfaction as well as compensation is the amount of rewards given based on good performance. contribute to job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, organizational culture and compensation on employee job satisfaction. The research questionnaire was made using a google form and distributed online to 45 respondents from non-managerial employees at Wilopo Cargo. Data analysis was carried out using quantitative methods with three hypotheses tested by calculating Likert-scale data using PLS-SEM. Sampling was carried out using a total sampling technique in which the entire research population was used as the research sample. The data analysis method used by the researcher is PLS-SEM which is calculated through the SmartPLS software with a bootstrapping procedure to measure the level of significance. The results of this study indicate that the work environment has a positive effect on job satisfaction of Wilopo Cargo employees and organizational culture has a positive effect on job satisfaction of Wilopo Cargo employees and compensation has a positive effect on job satisfaction of Wilopo Cargo employees.
- Keywords: Work Environment, Culture, Compensation, Satisfaction
- (F) **REFERENCE LIST:** 38 (2005 – 2020)
- (G) Hannes Widjaja. S.E., M.M., MIKOM., CHC.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) YUSUF HENDRADI (115160248)
- (B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN WILOPO CARGO
- (C) xvi + 95 halaman, Tabel 24, Gambar 8, Lampiran 3
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) ABSTRAK: Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaan yang dapat memberikan kontribusi pada kepuasan kerja karyawan kemudian budaya organisasi merupakan nilai/norma yang ditanamkan oleh perusahaan dan dianut bersama sehingga hal tersebut merupakan dua variabel penting untuk mempengaruhi kepuasan kerja begitupun kompensasi merupakan besarnya imbalan yang diberikan berdasarkan kinerja yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kuesioner penelitian dibuat dengan *google form* dan disebar secara *online* terhadap 45 responden karyawan non-manajerial di Wilopo Cargo. Analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif dengan tiga hipotesis yang diuji dengan mengkalkulasi data berskala Likert menggunakan PLS-SEM. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling* di mana seluruh populasi penelitian dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah PLS-SEM yang dikalkulasi melalui *software* SmartPLS dengan prosedur *bootstrapping* untuk mengukur tingkat signifikansinya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Wilopo Cargo dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Wilopo Cargo serta kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Wilopo Cargo.
- Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya, Kompensasi, Kepuasan
- (F) DAFTAR PUSTAKA: 38 (2005 – 2020)
- (G) Hannes Widjaja. S.E., M.M., MIKOM., CHC.

HALAMAN MOTTO

“Unless Someone like you cares a whole awful lot, nothing is going to get better. It’s not.”

-The Lorax-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan:

Untuk Papa dan Mama,

Kakak, Saudara,

dan teman – teman

Yang tercinta

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang terutama penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan berkat, serta penyertaannya–Nya yang senantiasa menguatkan penulis dalam rangka pembuatan khususnya penelitian skripsi ini yang selesai tepat pada waktunya. Skripsi ini dibuat dalam hal untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan S1 Manajemen di Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Penyusunan skripsi ini tentu tidaklah mudah jika tidak ada orang-orang yang senantiasa mendampingi maupun memandu penulis dalam menyusun skripsi ini. Untuk itu penulis akan mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang berkontribusi dalam hal apapun kepada penulis, seperti: dukungan doa, dukungan langsung secara lisan, motivasi, sehingga penulis bersemangat dalam menjalankan masa kuliah hingga menyusun skripsi ini yang dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Ucapan terima kasih ini akan penulis berikan, yaitu kepada:

1. Bapak Oey Hannes Widjaja. S.E., M.M., MIKOM., CHC. selaku dosen pembimbing yang senantiasa berkenan untuk meluangkan tenaga, waktu, dan semangat, serta pikiran dalam memberi petunjuk, arahan, bimbingan, dan kemudahan, serta dedikasi yang sangat baik dan bermanfaat penuh bagi peneliti dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Papa dan Mama yang tercinta yang telah membesarkan penulis, memberikan kasih sayang, doa, didikan, dan selalu mendukung serta memberikan

kesempatan dan kepercayaan penuh kepada saya untuk melakukan hal berkaitan dengan pendidikan.

6. Saudara-saudara MEGA yang penuh dengan kesabaran dan perhatian yang selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang, kepercayaan dan motivasi dari awal penulis kuliah hingga sampai pada tahap sekarang, yakni Menyusun skripsi.
7. Grecia Amaanda, yang semasa kuliah telah sangat membantu dalam menyusun dan bijak bagi saya dalam memberi nasihat, dan memotivasi selama masa skripsi.
9. Teman-teman penulis yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah mendukung dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dalam hal isi, tata bahasa, tanda baca, maupun dari keseluruhan segi penyusunan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan permohonan maaf dan mengharapkan agar adanya kritik dan saran yang membangun dari semua pihak guna menjadikan penulis lebih baik lagi di masa yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan dampak yang maksimal terhadap semua pihak.

Jakarta, Desember 2021

Penulis,

Yusuf Hendradi

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER SKRIPSI.....	
COVER SKRIPSI DALAM	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah.....	7
3. Batasan Masalah	7
4. Rumusan Masalah.....	8
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	9
 BAB II LANDASAN TEORI	 10
A. Gambaran Umum Teori.....	10
B. Definisi Konseptual Variabel.....	11
1. Kepuasan Kerja.....	11

2. Lingkungan Kerja	12
3. Budaya Organisasi	13
4. Kompensasi	14
C. Kaitan Antara Variabel	15
1. Kaitan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	15
2. Kaitan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja	16
3. Kaitan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja	17
D. Penelitian yang Relevan	18
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	24
1. Kerangka Pemikiran	24
F. Hipotesis	25
 BAB III METODE PENELITIAN	 27
A. Desain Penelitian	27
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel	27
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	29
1. Operasionalisasi Variabel	29
a. Lingkungan Kerja	29
b. Budaya Organisasi	31
c. Kompensasi	32
d. Kepuasan Kerja	33
2. Instrumen Penelitian	34
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	35
1. Analisis Validitas	35
2. Analisis Reliabilitas	42
E. Analisis Data	46
1. Koefisien Determinasi (R^2)	46
2. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	46
3. Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	47
4. Pengujian Hipotesis	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	49
1. Jenis Kelamin.....	49
2. Usia Karyawan.....	50
3. Divisi Kerja.....	51
4. Lama Kerja Karyawan	51
5. Pendidikan Terakhir Karyawan	52
B. Deskripsi Objek Penelitian	53
1. Lingkungan Kerja	54
2. Budaya Organisasi	56
3. Kompensasi	57
3. Kepuasan Kerja	59
C. Hasil Analisis Data	60
1. Nilai Nilai Koefisien Determinasi (R^2).....	61
2. Nilai Relevansi Prediktif.....	62
3. <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	64
4. Pengujian Hipotesis	64
D. Pembahasan	67
 BAB V PENUTUP	 72
A. Kesimpulan.....	72
B. Keterbatasan dan Saran.....	72
1. Keterbatasan Penelitian.....	73
2. Saran	73
 DAFTAR PUSTAKA	 75
LAMPIRAN.....	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	96
HASIL TURNITIN.....	97

DAFTAR PUSTAKA

- Ashraf, M. A., & Joarder, M. H. R. 2010. Corporate work satisfaction: An empirical investigation on the employees of mobile phone companies in bangladesh. *The South East Asian Journal of Management*, 4(1), 1-16.
- Boyer, Hagedorn, dan Matier. 2010. Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate, Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Chipunza, Crispen, & Malo, Bulelwa. (2017). Organizational culture and job satisfaction among academic professionals at a south african university of technology. *Problems and Perspectives in Management*, 15(2), 148-161.
- Dessler, Gary 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Fauzia, Mutia dan Jatmiko, Bambang Priyo (Januari 23, 2020). LinkedIn: work life balance kunci kepuasan bekerja. Kompas.com. Diakses pada (September 8, 2021) dari: <https://money.kompas.com/read/2020/01/23/121200826/linkedin--work-life-balance-kunci-kepuasan-bekerja>.
- Garson, David. (2016). *Partial Least Squares: regression and structural equation Models*. Asheboro, North Country: Statistical Associates Publishers.tam.
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2015). *Partial Least Squares: konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hock, C. dan Ringle, C. M. (2006). Management of multi-purpose stadiums: importance and performance measurement of service interfaces. *International Journal of Services Technology and Management*, 14(2), 188-207.
- Hofmans, J., De Gieter, S., & Pepermans, R. (2012). Individual differences in the relationship between satisfaction with job rewards and job satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 82(1), 1-9.
- Hussein, Umar. (2015). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Idris, Zuhri, Saefudin dan Efendi, Mohammad. (2018). Determinants of employee work satisfaction. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 47-52.

- Kaur, G. 2015. Perception of bank employees' towards working environment of selected indian universal banks. *The International Journal of Bank Marketing*, 33(1), 58-77.
- Kohun, F., Skovira, R. J., & Burčik, V. (2012). Decision-making in the context of its socialcultural environments: A proposed research model. *Issues in Information Systems*, 13(2), 320-327.
- Kolade, O. J., & Oladipupo, Kumolu-Johnson B. (2019). Work environment and employees' performance: Empirical evidence of nigerian beverage firm. *Acta Universitatis Danubius. Oeconomica*, 15(3), 388-401.
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Kensbock, J. M., & Peschl, A. (2020). What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Human Resource Management*, 59(1), 101-115.
- Lane, K. A., Esser, J., Holte, B., & McCusker, M. A. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teaching and Learning in Nursing*, 5(1), 16-26.
- Malhotra, N. K. (2010). *Essentials of marketing research*. England: Pearson Educated Limited.
- Maranti, Estu. (November 24, 2019). Robert Walters: 2019 pasar tenaga kerja Indonesia akan lebih aktif. *marketeers.com*. Diakses pada (September 28, 2021) dari: <https://marketeers.com/robert-walters-2020-pasar-tenaga-kerja-indonesia-akan-lebih-aktif/>.
- Mishra, S., & Kumar, P. (2017). Exploring the nexus between psychological contract and turnover intention: conceptual framework. *Romanian Economic and Business Review*, 12(1) 68-81.
- Noviantoro, D., Moeins, A., & Madiistriyatno, H. (2018). Antecedent of work satisfaction, and implications to turnover intention salesman dealer official automobile. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6), 1-8.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 63 – 73.
- Raf, A.G., Desmiyanti. and Wiguna, M. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan LinLSungan kerja terhadap kinerja

- akuntan pemerintah (studi empiris pada perwakilan BPKP provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa FE Universitas Riau*, 1(2), 1-15.
- Rivai, Veithzal. 2010. Kepemimpinan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarker, Md Atiqur Rahman dan Ashrafi, Dewan Mehrab. (2018). The relationship between internal marketing and employee job satisfaction: A study from retail shops in bangladesh. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(3), 149 – 159.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2013). *Research methods for business: a skill building approach*. 5th Edition. New York: John wiley@Sons.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE, YKKPN.
- Siringo-Ringo, Suryono Brandoi. (Februari, 2014). Rendahnya tingkat kepuasan para pekerja Indonesia. Medanbisnisdaily.com. diakses pada (Oktober 6, 2021) dari http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya_tingkat_kepuasan_para_pekerja_indonesia/.
- Stello, C. M. (2011). Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: An integrative literature review. In *Unpublished paper presented at The 2011 Student Research Conference: Exploring Opportunities in Research, Policy, and Practice, University of Minnesota Department of Organizational Leadership, Policy and Development, Minneapolis, MN*, 1-32.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit (jurnal administrasi bisnis)*. 7(1), 25 – 37.
- Vidal, M. E. S., Valle, R. S., & Aragón, M. I. B. (2007). Antecedents of repatriates' job satisfaction and its influence on turnover intentions: Evidence from Spanish repatriated managers. *Journal of Business Research*, 60(12), 1272-1281.
- Wayne, Mondy, dan Robert. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Yanti, S., & Dahlan, J. A. (2017). The effects of organizational culture, leadership behavior, and job satisfaction on employee organizational Commitment. *Journal of Positive Management*, 8(4), 80-96.
- Yuniarsih, Tjutju. 2011. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Yusuf Hendradi
NIM : 115160248
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 04-09-1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Jl. Pengukiran IV No 32, 005/002, Pekojan,
Tambora, Jakarta Barat
E-mail : yusufhendradi@gmail.com
No Telp : 081804996865

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

2016-2021 : Universitas Tarumanagara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan S1 Manajemen, Jakarta
2013-2016 : SMA Bethel Kosambi
2010-2013 : SMP Bethel Kosambi
2004-2010 : SD Bethel Kosambi
2002-2004 : TK Bethel Kosambi

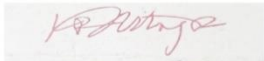
HASIL TURNITIN

12/19/2021

Turnitin

Turnitin Originality Report

Processed on: 19-Dec-2021 17:17 WIB
ID: 1733641225
Word Count: 12619
Submitted: 1


(Lerbin R. Artonang R.)
Manajemen Litbang FE UNTAR

Similarity Index	Similarity by Source
6%	Internet Sources: 6% Publications: 3% Student Papers: N/A

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN WILOPO CARGO By Sm Yusuf Hendradi

3% match (Internet from 28-Oct-2021)
http://repository.untar.ac.id/13275/1/bukti PENELITIAN_10108013_10A112206.pdf

1% match (Internet from 28-Oct-2021)
http://repository.untar.ac.id/13368/1/bukti PENELITIAN_10191031_10A210730.pdf

1% match (Internet from 04-Dec-2021)
<https://123dok.com/document/y6ox49oy-pengaruh-insentif-pajak-tarif-sanksi-pelayanan-kepatuhan-pandemi.html>

1% match (Internet from 25-Nov-2021)
<https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/download/2957/1608>

1% match (Internet from 05-Dec-2021)
<http://journal.laaroiba.ac.id/index.php/alkharaj/article/download/689/588/>

1% match (Internet from 01-May-2021)
<http://etheses.uin-malang.ac.id/26163/1/16510231.pdf>

1% match (Internet from 22-Oct-2021)
<http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/9284/1/Nadia%20Rubiarty%20-%20fulltext.pdf>

SKRIPSI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN WILOPO CARGO DIAJUKAN OLEH: NAMA: YUSUF HENDRADI NIM : 115160248 UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA 2021 BAB I PENDAHULUAN A. Permasalahan 1. Latar Belakang Masalah Hubungan sebuah perusahaan dan karyawan merupakan hal yang sudah menjadi satu kesatuan sehingga hubungan tersebut sudah tidak dapat dipisahkan oleh hal apapun. Sebuah perusahaan yang didirikan tanpa adanya karyawan maka perusahaan tersebut ibarat mobil tanpa bensin. Hal tersebut memiliki artian bahwa serangkaian tujuan, sasaran, visi, misi, dan keseluruhan kegiatan operasional yang sudah dibentuk sedemikian rupa tidak akan dapat berjalan tanpa adanya karyawan. Karyawan merupakan aset yang sangat vital bagi

https://www.turnitin.com/newreport_printview.asp?eq=1&eb=1&esm=1&oid=1733641225&sid=0&n=0&m=2&svr=23&r=38.058205537855684&lang=... 1/24