

Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan di PT. Arthanindo Cemerlang

Verdi Sukardi

Universitas Buddhi Dharma

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui permasalahan yang terjadi pada PT. BIOTECH INTERNATIONAL, khususnya mengenai pengaruh kesehatan keselamatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis data dilakukan oleh karyawan terhadap 80 responden. Analisis data statistik menggunakan uji realibilitas, validitas, normalitas, autokorelasi, heterokedstisitas multikolinearitas, determinasi koefisien, uji sendiri-sendiri (uji-t) dan uji bersama-sama (uji-f) dengan menggunakan SPSS versi 25.

R Square untuk model 1 menunjukkan angka R Square sebesar 0,558, pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 74,7% sedangkan $(100\% - 74,7\% = 25,3\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain. R Square untuk model 2 menunjukkan angka R Square sebesar 0,640, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 64 % sedangkan $(100\% - 64\% = 36\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk nilai t diketahui bahwa keselamatan kesehatan kerja t hitung (X_1) sebesar 6,837 dari t tabel 1,664, dan t hitung lingkungan kerja (X_2) sebesar 4,182 dengan signifikan 0,000 dibawah 0,05 yang berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan keselamatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk F_hitung untuk model 1 adalah 98,353 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $98,353 > 2,72$. Untuk model 2 sebesar 68,319 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka tersebut adalah $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $68,319 > 2,72$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dapat dikatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Kesehatan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi terdiri dari orang-orang sebagai sumber daya manusia yang menjadi aset penting organisasi. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat bekerja seefisien mungkin dengan kata lain pengorbanan yang minimal namun berdampak luarbiasa bagi perusahaan. Namun dengan adanya pandemi covid 19 penyesuaian pun dilakukan, yaitu kebijakan bekerja dirumah (WFH). Kebijakan ini menuntut perusahaan untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaannya dari rumah dengan bantuan teknologi informasi (Gunawan et al., 2021).

Di negara berkembang kebanyakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja terjadi dibidang pertambangan dan industri. Tingkat kesadaran dan pelatihan yang kurang memadai mengenai metode-metode keselamatan kerja mengakibatkan tingginya angka kematian yang terjadi karena kebakaran dan pemakaian zat berbahaya yang mengakibatkan penyakit tubuh yang serius (Taufik, 2019,p.37).

(Sembe & Ayu, 2017, bk.84) dalam penelitiannya menyatakan bahwa praktek keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh kepada kepuasan karyawan. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa praktek kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, karyawan dengan kondisi sehat jasmani dan rohani akan memiliki semangat kerja yang bagus karena merasa nyaman dengan tempat dia bekerja sehingga mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik sesuai tanggung jawab yang di berikan.

Selain K3 yang baik dan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan. Menurut (McCoy & Evans, 2017,p.56) dalam Chaudry menyampaikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dipengaruhi tingkat kerja karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja yang baik hingga alat kerja yang digunakan. Kepuasan kerja suatu faktor yang dapat meningkatkan kinerja disamping faktor dari pada lainnya seperti hasil yang dicapai dan berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang di luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja itu sendiri (Sinambela, 2016,bk.45). Faktor-faktor seperti keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja yang didapatkan oleh suatu karyawan tentu akan mempengaruhi karyawan tersebut, apabila K3 dapat menciptakan rasa aman, nyaman dalam bekerja dan tidak akan menimbulkan kecelakaan atau penyakit kerja, kondisi tersebut akan menjadikan karyawan puas dengan pekerjaannya.

Keselamatan Kesehatan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang aman serta menciptakan kepuasan kerja karyawan didalam organisasi dengan harapan yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menjadi suatu faktor pendukung berjalannya sebuah organisasi.

PT BIOTECH INTERNATIONAL adalah sebuah perusahaan yang memproduksi berbagai produk yang terbuat dari FRP (Fiberglass Reinforced Plastic) seperti septic tank, STP, water tank, toilet portable, panel tank, grease trap, dan produk fiber lainnya yang ramah lingkungan yang berfungsi untuk mengurai limbah domestik sehingga dapat membantu dalam mencegah pencemaran lingkungan. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kepuasan karyawan PT BIOTECH INTERNATIONAL memiliki

banyak kendala seperti fasilitas yang belum memadai dan minimnya kesadaran karyawan akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Adanya pandemi covid-19 membuat perusahaan dan karyawan perlu mengutamakan protokol kesehatan sebagai salah satu upaya pencegahan penyebaran covid-19. Upaya pencegahan tersebut merupakan bagian dari realisasi keselamatan dan kesehatan kerja yang menciptakan kepuasan karyawan sehingga dapat mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu terdapat beberapa fasilitas milik PT. BIOTECH INTERNATIONAL yang belum memadai seperti kurangnya alat safety sebagai pelindung kepala dan penutup hidung sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan penerapan K3 yang rendah dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BIOTECH INTERNATIONAL".

TINJAUAN PUSTAKA

Kesehatan Kerja

Kesehatan berasal dari kata dasar "sehat" yang diterjemahkan dari Bahasa Inggris health yang dewasa ini dimaknai tidak hanya sekedar terbebasnya seseorang dari penyakit, tetapi juga bermakna secara fisik, mental, dan sosial. Oleh karena itu, pengertian kesehatan dalam hal ini lebih tepat dengan sejahtera (wellbeing).

Pada tahun 1986, WHO dalam Piagam Ottawa mengatakan bahwa kesehatan ialah sumber daya bagi kehidupan sehari-hari, bukan akhir hidup. Sementara itu, menurut UU Nomor 23 Tahun 2004, dikatakan bahwa kesehatan ialah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, sosial, dan mental yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

Kesehatan merupakan suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis yang berusaha mempelajari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi manusia menderita berbagai penyakit dan juga melakukan berbagai cara pemutusan untuk mencegah penyakit yang dapat menyerang manusia, dan menghantarkannya ke arah yang lebih sehat.

Keselamatan Kerja

Keselamatan berasal dari kata dasar selamat bersumber dari Bahasa Inggris, yaitu kemampuan yang dihubungkan dengan keadaan bebasnya seseorang dari kondisi celaka (accident).

Menurut (Silalahi & Rumondang, 2015, p. 87) dalam Widodo "Keselamatan ialah suatu usaha untuk menahan setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat membuahkan kecelakaan, sedangkan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan muncul setelah memulai pekerjaannya".

Menurut (Mondy & Noe, 2012, p. 112), dalam Pangabean Mutiara "Manajemen Keselamatan kerja mencakup perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan merujuk kepada ketentraman karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental".

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (H.Nawawi, 2017,bk. 118) dalam bukunya yang berjudul evaluasi Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri, menyatakan bahwa : “lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen – elemen baik didalam maupun diluar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap akitivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional”.

Menurut (Alex S. Nitisemito, 2013,p. 183) mengemukakan bahwa: “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat kerja karyawan yang pada dasarnya bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugas karyawan tersebut.

Kepuasan Kerja Karyawan

(Hamali, 2016, bk.200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Secara umum kepuasan kerja adalah cara seorang karyawan merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap- sikap terhadap pekerjaan yang dirasakan pada aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai.

METODE

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer yaitu dengan menyebarkan kuisisioner dengan daftar pernyataan yang sudah dibuat serta divalidasi dengan tujuan memperoleh jawaban yang lebih rinci sehubungan dengan pembahasan yang dibahas. Instrument penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Data-data yang terkait dengan persepsi dari responden mengenai pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BIOTECH INTERNATIONAL yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner yang disusun dan disiapkan untuk studi ini menggunakan pernyataan-pernyataan tertutup dengan alternatif jawaban yang telah disediakan dengan menggunakan pendekatan skala likert 1-5.

1. Statistik Deskriptif

Pengujian yang pertama yang akan dilakukan dalam uji statistik adalah melihat statistik deskriptif dari hasil jawaban responden.

Menurut Sugiyono, (2015, p. 76) "Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan buat mengecek tingkatan valid ataupun tidak validnya instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan informasi ataupun untuk mengenali apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner betul- betul sanggup mengatakan suatu yang hendak di ukur oleh kuesioner. Pengukuran menentukan signifikan ataupun tidak signifikan dengan menyamakan nilai r hitung dengan nilai r table, dengan menggunakan program pc yang di gunakan buat analisis stastiska (SPSS).

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n \sum (X)^2 - (\sum X)^2) \} \{ (n \sum (Y)^2 - (\sum Y)^2) \}}}$$

Keterangan:

Rxy	Koefisien korelasi X dan Y
N	Jumlah Responden
X	Skor item
Y	Jumlah skor total

Batas paling kecil variable yang dianggap valid adalah $r = 0,30$. Misalnya nilai instrumen tersebut kurang dari 0,30 maka instrumen di katakan tidak valid.

Kesimpulannya adalah jika rhasil positif serta rhitung $>$ rtabel, maka variabel valid, namun jika rhasil negatif rhitung $<$ rtabel maka variabel tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan perlengkapan buat mengukur sesuatu kuesioner yang ialah penanda dari variabel, Sesuatu kuesioner dikatakan reliabel ataupun profesional bila jawaban seorang terhadap statment tidak berubah- ubah dari waktu ke waktu.. Kapan pun alat penilaian tersebut dipakai atau di gunakan akan memberikan hasil yang relatif sama. Untuk menguji reliabilitas akan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach :

$$a = \frac{k}{(k - 1)} (1 - \frac{\sum Si}{St})$$

Keterangan:

a	= koefisien reliabilitas alpha
k	= jumlah item
$\sum Si$	= varians responden untuk item I
St	= jumlah varians skor total

Untuk memahami variable yang reliabel atau tidak, dilakukan uji statistik dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Patokan yang dipakai sebagai berikut:

1. Bila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka pertanyaan yang dipakai untuk menilai variabel tersebut bisa di katakan reliable.
2. Bila nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,60 maka pertanyaan yang dipakai untuk menilai variabel tersebut bisa di katakan tidak reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

Maksud pengujian dengan memakai asumsi klasik ini buat mendapatkan kepastian persamaan regresi yang didapatkan mempunyai ketepatan dalam evaluasi, tidak terdapat kesalahan yang tidak berubah- ubah. Uji anggapan klasik yang dikemukakan dalam riset ini antara lain :

a. Uji normalitas

Uji Normalitas data dicoba buat mengenali kalau sesuatu informasi terdistribusi secara wajar ataupun tidak. Persamaan regresi dikatakan baik bila memiliki informasi variabel leluasa serta variabel terikat berdistribusi mendekati wajar ataupun tidak..

Uji normalitas dicoba buat menguji apakah pada sesuatu model regresi, sesuatu variabel independen serta variabel dependen maupun keduanya memiliki distribusi wajar ataupun tidak wajar. Apabila sesuatu variabel tidak berdistribusi secara wajar, hingga hasil uji statistik hendak hadapi penyusutan. Pada uji normalitas informasi bisa dicoba dengan menggunakan Grafik P. Plot buat mengetahui normalitas informasi. Bila dalam uji normalitas dengan memakai uji Kolmogrov Smirnov, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan menurut (Dr. Mulyono, S.E., 2019) :

1. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka distribusi normal.
2. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka distribusi tidak normal.

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan buat mengenali apakah model regresi ditemui terdapatnya korelasi antar variabel independent ataupun variable leluasa. Dalam model regresi yang baik sepatutnya tidak terjalin korelasi diantara variabel leluasa. Uji Multikolineritas dicoba dengan memandang Tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Dr. Mulyono, S.E., 2019).

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan buat melaksanakan uji apakah pada suatu bentuk regresi terjalin ketidak nyamanan varian dari residual dalam satu pandangan ke pandangan yang lain. Bila variance dari residual sesuatu pandangan ke pandangan yang senantiasa, hingga dikatakan Homoskedastisitas. jika vaersi yang berbeda, diucap heteroskedastisitas. Salah satu metode buat mengenali terdapat heteroskedastisitas pada sesuatu model regresi linier berganda, ialah dengan memandang grafik scatterplot ataupun dari nilai prediksi variabel terikat ialah SRESID dengan residual error ialah ZPRED. Apabila belum muncul pola tertentu serta tidak menyebar diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu y, hingga bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Dr. Mulyono, S.E., 2019).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Informasi penghemat umumnya tidak cuma diakibatkan oleh sesuatu variabel, melainkan oleh sebagian ataupun banyak variabel. Buat itu periset memakai regresi linear berganda buat menganalisis ikatan serta pengaruh satu variabel terikat dengan 2 ataupun lebih variabel leluasa. Rumus linear berganda yang dipakai merupakan selaku berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = Kesehatan Keselamatan Kerja

X2 = Lingkungan kerja

a = Nilai konstan

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien regresi, nilai peningkatan atau penurunan variable Y yang didasarkan variable X.

5. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ialah perlengkapan ganti buat memperhitungkan kekuatan keterikatan antara Y dan X1, X2, dan X3 secara bersamaan. Apabilamemiliki 4 variabel Y, X1, X2, X3 maka korelasi dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut:

$$R = (b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y) / (\sum Y^2)$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X1 = Kesehatan Keselamatan Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Dengan kesimpulan:

R = 0 Tidak ada pengaruh antara 2 variabel

R = 1: Hubungan positif

R = -1 Hubungan negatif

Terdapat ketentuan- ketentuan pada analisis korelasi berganda sebagai berikut :

1. Jika nilai R = 0 sehingga dikatakan tidak ada korelasi
2. Jika nilai R > 0 - 0,25 sehingga dikatakan korelasi sangat lemah
3. Jika nilai R > 0,25 - 0,5 sehingga dikatakan korelasi cukup
4. Jika nilai R > 0,5 - 0,75 sehingga dikatakan korelasi kuat
5. Jika nilai R > 0,75 - 0,99 sehingga dikatakan korelasi sangat kuat
6. Jika nilai R = 1 sehingga dikatakan korelasi sempurna

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap sesuatu kasus yang sifatnya masih praduga ataupun menduga- duga, karena masih wajib dibuktikan terlebih dulu kebenarannya setelah itu lewat sebuah studi ataupun riset. Hipotesis yang hendak digunakan dalam riset ini hendak diuji lewat tahap- sesi pengujian hipotesis, Tahap- tahap itu terdiri dari :

Uji T (Parsial)

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk memeriksa bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya untuk mengetahui hubungan koefisien dapat dites melalui uji t. Menggunakan alat bantu berupa SPSS versi 25.0. Menurut (Sugiyono, 2017, p. 184) menyatakan bahwa rumus untuk pengujian F yaitu :

$$r = (\sqrt{(n-2)}) / \sqrt{(1-r^2)}$$

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan:

Jika $\alpha < 0,05$ dan t hitung > t tabel maka Ho Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen.

Jika $\alpha > 0,05$ dan t hitung < t tabel maka Ho Artinya, terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada variabel uji.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya Dengan rumus uji signifikansi korelasi product moment

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 192) menyatakan bahwa rumus untuk pengujian F yaitu sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Di Dimana:

F_{hitung} = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

a. Jika F_{hitung} > Ftabel maka Ho ditolak Ha di terima,

b. Jika F_{hitung} < Ftabel maka Ho diterima Ha di tolak

Uji Koefisien Penentu (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi digunakan selaku data mengenai kecocokan sesuatu model serta dihitung buat mengenali sepanjang mana, kontribusi pengaruh yang di berikan variabel X (Kesehatan Keselamatan Kerja, Lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) .Dengan menggunakan rumus selaku berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

HASIL

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja Karyawan	42.20	4.364	80
Kesehatan Keselamatan Kerja	41.55	5.286	80
Lingkungan Kerja	42.24	4.427	80

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Rata-rata (mean) dari variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan jumlah 80 responden adalah 42,20 dengan standar deviasi 4,364.

Rata-rata (mean) dari variabel kesehatan keselamatan kerja [(X)]₁ dengan jumlah 80 responden adalah 41,55 dengan standar deviasi 5,286.

Rata-rata (mean) dari variabel lingkungan kerja [(X)]₂ dengan jumlah 80 responden adalah 42,24 dengan standar deviasi 4,427.

Uji Validitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

Dari tabel case processing summary diatas dapat dilihat bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (X_1) berjumlah 80 responden dan tidak ada data yang dikeluarkan (exclude) dari analisis.

Uji Reliabilitas

Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kesehatan Keselamatan Kerja(X_1)	0,889	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,831	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,851	0,70	Reliabel

Variabel dalam penelitian dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari kriteria dalam penelitian kita.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan penulis, yaitu dengan menggunakan perhitungan korelasi yang berguna untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara variabel sebagai berikut :

Dari hasil analisa pengaruh kesehatan keselamatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, diketahui bahwa koefisien korelasi (X_1) sebesar 0,747 yang berarti dimana korelasi memiliki hubungan yang positif terhadap kesehatan keselamatan kerja, (X_2) menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,649, hal ini menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan positif. Hubungan yang positif menunjukkan semakin baik kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT BIOTECH INTERNATIONAL.

Hubungan yang signifikan dapat dilihat dari nilai probabilitas $< 0,05$ yang artinya bahwa peningkatan kesehatan keselamatan kerja, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. BIOTECH INTERNATIONAL dan sebaliknya, penurunan kesehatan keselamatan kerja, dan lingkungan kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan pada PT. BIOTECH INTERNATIONAL.

R Square untuk model 1 menunjukkan angka R Square sebesar 0,558. Hal ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 74,7% sedangkan $(100\% - 74,7\% = 25,3\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. R Square untuk model 2 menunjukkan angka R Square sebesar 0,552. Hal ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 64% sedangkan $(100\% - 64\% = 36\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk nilai t diketahui bahwa t_{hitung} kesehatan keselamatan kerja (X_1) adalah 6,837, dan nilai t diketahui bahwa t_{hitung} lingkungan kerja (X_2) adalah 4,182. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (α) $n-k = 80-2 = 78$, maka diperoleh nilai distribusi t tabel adalah 1,664. Dengan demikian t_{hitung} kesehatan keselamatan kerja lebih besar dari t tabel atau $6,837 > 1,664$, dan, t_{hitung} lingkungan kerja lebih besar dari t tabel atau $4,182 > 1,664$ dengan tingkat signifikansi nilai probabilitas untuk kesehatan keselamatan kerja sebesar $0,000 <$

0.05 dan nilai probabilitas untuk lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BIOTECH INTERNATIONAL.

Untuk F_{hitung} untuk model 1 adalah 98,353 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $98,353 > 2,72$, untuk model 2 adalah 68,319 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $68,319 > 2,72$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan linear antara variable kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

- Afandi. (2018). Indikator Kepuasan Kerja. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar, 82.
- Anwar. (2009). Aspek Kepuasan Kerja. Hubungan Antara Locus of Control Internal Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Terdapat Hubungan Locus of Control Eksternal Pada Karyawan, 69–70. http://etheses.uin-malang.ac.id/1861/6/08410127_Bab_2.pdf
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia, 27(2), 141–162. <https://www.neliti.com/publications/153820/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-lapangan-departemen-g>
- Fauziah, A., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Berlina Tbk Pandaan). E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, 2(8), 60–73. <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/1208>
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24.
- Gunawan, I., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 2. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/508/294>
- Hamali. (2016). Kepuasan Kerja Karyawan. In *Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Hasibuan. (2013). Peranan Manajemen Sumber Daya.
- Heidjrachman, & Husnan. (2002). Kesehatan Keselamatan Kerja. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, 261–262.
- Ivan Setiawan. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 2, 1-19. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/download/3828/2794>
- Kasmir. (2016). Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja.

- Kemas, & Putra, A. (2015). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terminal Bahan Bakar Minyak (Tbbm) Pt . Pertamina (Persero) Pematangsiantar. *Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 3(2), 17-24. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/50>
- McCoy & Evans. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kerja Karyawan. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kerja Karyawan*, 56.
- Mondy, & Noe. (2012). Kesehatan Keselamatan Kerja. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kusuma Nanda Putra, 112.
- Nawawi, H. (2017). Evaluasi Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri.
- Nitisemito, A. S. (2013). Lingkungan Kerja. Hubungan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. ISTEM, 183.
- Robbin. (2006). Komponen Kepuasan Kerja. In *Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya*.
- Sembe & Ayuo. (2017). *Praktek Keselamatan Kesehatan Kerja*.
- Silalahi, & Rumondang. (2015). Kesehatan Keselamatan Kerja. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BERLINA, Tbk.
- Sinambela. (2016). Faktor Kepuasan Kerja yang Mempengaruhi Tingkat Kerja Karyawan.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 72-81. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/2794/2345>
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Andi Offset.
- Taufik. (2019). Program Kesehatan Keselamatan Kerja. Tingkat Kesadaran Dan Pelatihan Yang Kurang Baik, 37.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Widodo. (2016). *Aspek Kesehatan Kerja*. Noviana.