

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT. Dynaplast, Tbk adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur kemasan plastik (*rigid packaging*) dan komponen. Alasan dari pemilihan nama PT. Dynaplast, Tbk dikarenakan perusahaan ingin menyelaraskan dengan tujuan umum dari perusahaan itu sendiri yakni “menjadi perusahaan manufaktur kemasan plastik dan komponen yang secara dinamis memenuhi kebutuhan para pelanggannya”.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 1959 oleh Bapak Soebekti Hambali dengan didasarkan pada Akta Notaris No: 25, 16 November 1959 dan disahkan oleh Bapak Soetrono Prawiroatmodjo SH. Dalam pendiriannya PT. Dynaplast, Tbk tidak melakukan kerja sama dengan perusahaan lain. Hingga saat ini pergantian pimpinan dalam perusahaan hanya terjadi satu kali, yakni dari *founder* PT. Dynaplast, Tbk itu sendiri, Bapak Soebekti Hambali (yang kini menjadi sebagai Presiden Komisaris), ke Bapak Tony T.Hambali, BE (saat ini menjabat sebagai Presiden Direktur)

#### **Visi**

Visi perusahaan dapat dikatakan sebagai tujuan atau arahan bagi perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Dengan adanya visi, suatu perusahaan dapat mengukur sejauh mana keberhasilannya. Visi dari PT. Dynaplast Cibitung adalah “Menjadi Perusahaan Kemasan Terkemuka di Indonesia”

#### **Misi**

- A. Menjadi yang pertama dalam mengantisipasi kebutuhan pelanggan yang terus berubah dengan menanggapi secara kreatif dan kompetitif melalui pemecahan masalah secara menyeluruh, produk-produk bermutu, serta

berupaya terus menerus melakukan inovasi sejalan perkembangan teknologi.

- B. Merekrut karyawan yang bermotivasi tinggi, memberikan pelatihan dan peluang perkembangan diri dengan melibatkan karyawan secara aktif serta memberikan penghargaan dan mempromosikan karyawan berdasarkan prestasi kerja, inisiatif, integritas dan profesionalisme.

Tujuan dari PT. Dynaplast Cibitung adalah sebagai berikut ini :

- A. Menjadi yang terdepan dalam industri plastik.
- B. Memberi solusi secara menyeluruh melalui organisasi yang dinamis.
- C. Memenuhi kebutuhan para pelanggannya.
- D. Memberikan pelayanan terbaik.

#### **Struktur Organisasi PT. Dynaplast Cibitung (DP04)**

PT. Dynaplast Cibitung (DP04) memiliki 12 Departemen (Engineering, Finance, Management, Moldprep & Dieshp, New Product Development, Personalia & General Affair, Production Planning Inventory Control, Procurement, Production, Quality Assurance, Sales & Marketing, dan Information Technology) dan 6 Posisi (Manager, Junior Manager, Senior Staff, Staff, Operator Permanen, dan Operator Kontrak) yang dipimpin oleh Presiden Direktur dan memiliki wakil Presiden dengan struktur organisasi terlampir pada lampiran.

#### **4.2 Deskripsi Responden**

Pada penelitian ini, pengumpulan data sampel menggunakan kuesinoer yang diberikan kepada 194 responden pada karyawan PT. Dynaplast Cibitung (DP04). Berikut ini akan dijabarkan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, dan usia sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang sudah menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – Laki	155	79,90%
2	Perempuan	39	20,10%
Jumlah		194	100%

**Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2020**

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa responden yang tertinggi yaitu laki – laki sebanyak 155 orang atau 79,90%.

2. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang penting untuk merekrut karyawan baru. Berdasarkan jumlah responden yang sudah menjawab pernyataan, diperoleh data pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	130	67%
2	D3	29	15%
3	S1	31	16%
4	>S1	4	2%
Jumlah		194	100%

**Sumber : Data Primer yang diolah (2020)**

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa tingkat pendidikan responden yang tertinggi yaitu pendidikan SMA sebanyak 130 orang atau 67%

3. Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden yang sudah menjawab pertanyaan dari kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data mengenai batas usia responden mulai dari termuda sampai dengan yang tertua, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	21-30	60	31%
2	31-40	96	49,5%
3	>40	38	19,5%
Jumlah		194	100%

**Sumber : Data Primer yang diolah, 2020**

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa berdasarkan usia responden terbanyak adalah 31–40 tahun sebanyak 96 atau 49,5%.

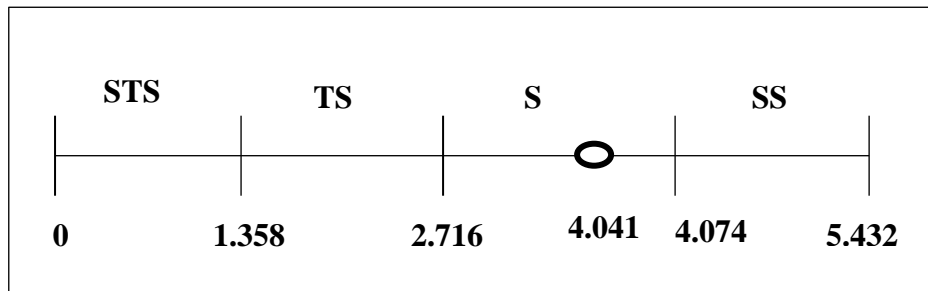
### **4.3 Deskripsi Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh dari pengisian kuesioner dengan menggunakan skala likert oleh responden karyawan PT. Dynaplast Cibitung (DP04) sebanyak 194 orang. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

#### **4.3.1 Deskripsi Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Untuk pernyataan variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) yang diajukan kepada 194 responden, diperoleh kriteria (bila setiap pernyataan mendapatkan skor tertinggi)  $X_1$  adalah  $4 \times 7 \times 194 = 5.432$  dengan keterangan skor tertinggi adalah 4, jumlah pernyataan sebanyak 7 dan jumlah responden sebanyak 194 orang. Jumlah skor pengumpulan data adalah 4.041. dengan demikian tingkat yang diberikan menurut jawaban responden adalah  $(4.041/5.432) \times 100\% = 74,39\%$ . Secara rangkaian dapat digambarkan sebagai berikut ini :

**Gambar 4.1**  
**Diagram Skala Likert Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

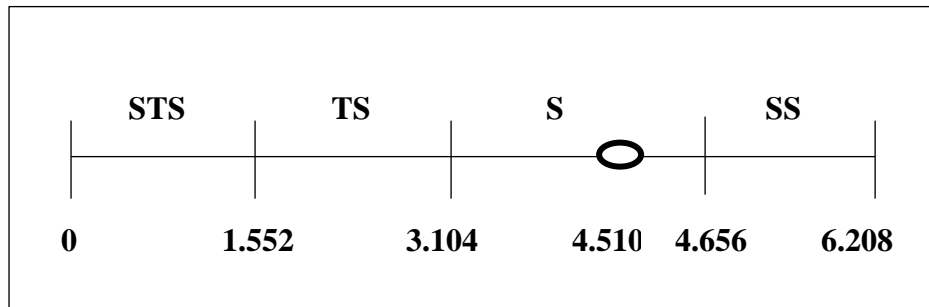


Gambar 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terletak pada posisi setuju, artinya berdasarkan hasil kuesioner 74,39% menyatakan setuju terhadap pernyataan dalam keusioner dan sesuai dengan yang dialami oleh karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04).

#### **4.3.2 Deskripsi Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)**

Untuk pernyataan variabel bebas Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) yang diajukan kepada 194 responden, diperoleh kriteria (bila setiap pernyataan mendapatkan skor tertinggi) X<sub>2</sub> adalah  $4 \times 8 \times 194 = 6.208$  dengan keterangan skor tertinggi adalah 4, jumlah pernyataan sebanyak 8 dan jumlah responden 194 orang. Jumlah skor pengumpulan data adalah 4.510. dengan demikian Pengembangan Karir yang diberikan menurut jawaban responden adalah  $(4.510/6.208) \times 100\% = 72,65\%$ . Secara rangkaian dapat digambarkan sebagai berikut ini :

**Gambar 4.2**  
**Diagram Skala Likert Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)**



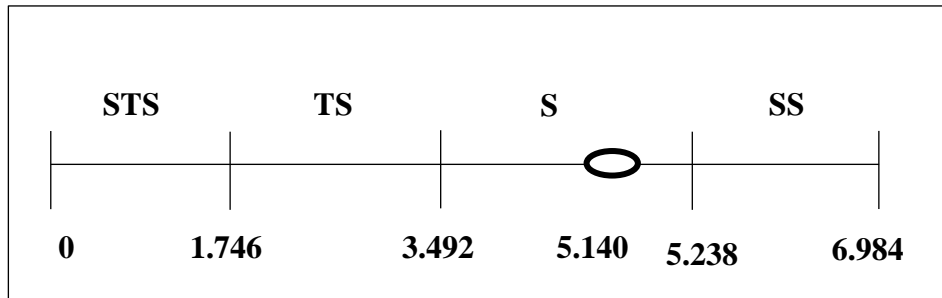
Gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) terletak pada daerah setuju, artinya berdasarkan hasil kuesioner 72,65% menyatakan setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner dan sesuai dengan yang di alami oleh karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04).

#### **4.3.3 Deskripsi K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X<sub>3</sub>)**

Untuk pernyataan variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X<sub>3</sub>) yang diajukan kepada 194 responden, diperoleh jumlah kriteria (bila setiap pernyataan mendapatkan skor tertinggi) X<sub>3</sub> adalah  $4 \times 9 \times 194 = 6.984$  dengan keterangan skor tertinggi adalah 4, jumlah pernyataan 9 dan jumlah responden sebanyak 194 orang. Jumlah skor pengumpulan data adalah 5.140. dengan demikian tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diberikan menurut jawaban responden adalah  $(5.140/6.984) \times 100\% = 73,60\%$ . Secara rangkaian dapat digambarkan sebagai berikut ini :

**Gambar 4.3**

**Diagram Skala Likert Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X<sub>3</sub>)**



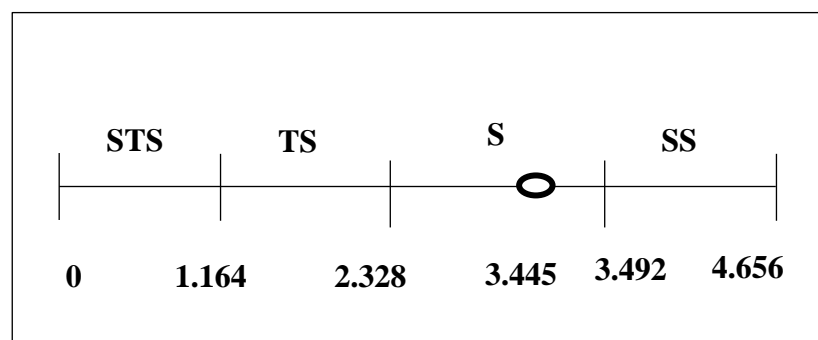
Gambar 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X<sub>3</sub>) terletak pada daerah setuju artinya berdasarkan hasil kuesioner 73,60% menyatakan setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner dan sesuai dengan yang di alami oleh karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04).

#### **4.3.4 Deskripsi Kepuasan Kerja (Y)**

Untuk data varibel Kepuasan Kerja (Y) yang diajukan kepada 194 responden, diperoleh jumlah kriteria (bila setiap pernyataan mendapatkan skor tertinggi) Y adalah  $4 \times 6 \times 194 = 4.656$  dengan keterangan skor tertinggi adalah 4, jumlah pernyataan 6 dan jumlah responden sebanyak 194 orang. Jumlah skor pengumlan data 3.445. dengan demikian tingkat kepuasan kerja yang diberikan menurut jawaban responden adalah  $(3.445/4.656) \times 100\% = 73,99\%$ . Secara rangkaian dapat digambarkan sebagai berikut ini :

**Gambar 4.4**

**Diagram Skala Likert Kepuasan Kerja (Y)**



Gambar 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja (Y) terletak pada daerah setuju artinya berdasarkan hasil kuesioner 73,99% menyatakan setuju terhadap pernyataan dalam kuesioner dan sesuai dengan yang di alami oleh karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04).

Dari keempat gambar diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ ) dan variabel Kepuasan Kerja (Y) terletak pada daerah setuju.

#### **4.4 Hasil Uji Kualitas Data**

##### **4.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas data digunakan untuk mengukur valid atau tidak untuk setiap pernyataan yang membentuk variabel penelitian. Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation* dengan bantuan SPSS 22. Berdasarkan tabel *Pearson Product Moment* untuk  $n = 194$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka nilai  $r$  tabel =  $df - 2$ . Sehingga nilai  $r$  tabel =  $194 - 2$ , dan nilai  $r$  tabel adalah 0,1409. Jika nilai dari setiap pernyataan lebih dari 0,1409 dinyatakan valid.



Berikut ini merupakan uji validitas dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel ( $X_1$ )**

<b>Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>(<math>X_1</math>)</b>			
P1	0,6310	0,1409	Valid
P2	0,6460	0,1409	Valid
P3	0,6140	0,1409	Valid
P4	0,6430	0,1409	Valid
P5	0,6600	0,1409	Valid
P6	0,6700	0,1409	Valid
P7	0,7110	0,1409	Valid

**Sumber : Data diolah SPSS 22 (2020)**

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa seluruh nilai korelasi setiap pernyataan yang membentuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) menyatakan bahwa sesuai kriteria  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga seluruh pernyataan variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Berikut ini merupakan uji validitas variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ )

**Tabel 4.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel ( $X_2$ )**

<b>Pernyataan (<math>X_2</math>)</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,5950	0,1409	Valid
P2	0,7750	0,1409	Valid
P3	0,7910	0,1409	Valid
P4	0,5720	0,1409	Valid
P5	0,5320	0,1409	Valid
P6	0,7060	0,1409	Valid
P7	0,7490	0,1409	Valid
P8	0,7190	0,1409	Valid

**Sumber : Data diolah SPSS 22 (2020)**

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa seluruh nilai korelasi setiap pernyataan yang membentuk variabel Pengembangan Karir menyatakan bahwa setiap kriteria  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga seluruh pernyataan variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Berikut ini merupakan uji validitas variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ ) :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel ( $X_3$ )**

<b>Pernyataan (<math>X_3</math>)</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,6860	0,1409	Valid
P2	0,7530	0,1409	Valid
P3	0,5400	0,1409	Valid
P4	0,5480	0,1409	Valid
P5	0,2970	0,1409	Valid
P6	0,6740	0,1409	Valid
P7	0,7020	0,1409	Valid
P8	0,7080	0,1409	Valid
P9	0,4210	0,1409	Valid

**Sumber : Data diolah SPSS 22 (2020)**

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa seluruh nilai korelasi setiap pernyataan yang membentuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ ) menyatakan bahwa sesuai kriteria  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga seluruh pernyataan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Berikut ini merupakan uji validitas dari Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>(Y)</b>			
P1	0,5630	0,1409	Valid
P2	0,6670	0,1409	Valid
P3	0,5140	0,1409	Valid
P4	0,8080	0,1409	Valid
P5	0,7920	0,1409	Valid
P6	0,8170	0,1409	Valid

**Sumber : Data diolah SPSS 22 (2020)**

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa seluruh nilai korelasi setiap pernyataan yang membentuk variabel Kepuasan Kerja (Y) menyatakan bahwa sesuai kriteria  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari setiap variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Untuk pengujian reliabilitas digunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*  $> 0,600$

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Reliabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha Item</b>	<b>Cronbach's Alpha Item</b>	<b>Keterangan</b>
X1	0,762	0,600	Reliabel
X2	0,834	0,600	Reliabel
X3	0,770	0,600	Reliabel
Y	0,777	0,600	Reliabel

**Sumber : Data diolah SPSS 22 (2020)**

Berdasarkan tabel 4.8 terdapat nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ ) serta Kepuasan Kerja ( $Y$ ) lebih besar dari Cronbach's Alpha sebesar 0,600 yaitu 0,762 untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), 0,834 untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ), 0,770 untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_3$ ) dan 0,777 untuk variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) berarti seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, indikator yang digunakan setiap variabel dependen dan independen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Artinya, pada penelitian ini dapat dilanjutkan karena hasil pengujian ini valid dan reliabel. Jika penelitian ini tidak valid dan reliabel, maka indikator tersebut tidak dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### 4.5 Hasil Analisis Statistik Data

##### 4.5.1 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

1. Koefisien Determinasi Parsial  $X_1$  Terhadap  $Y$

**Tabel 4.9**

#### **Korelasi Parsial Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Correlations				
Control Variables			Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Pengembangan Karir & Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Lingkungan Kerja	Correlation	1.000	.320
		Significance (2-tailed)		.000
		df	0	190
	Kepuasan Kerja	Correlation	.320	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	
		df	190	0

**Sumber: Data diolah SPSS (2020)**

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diperoleh koefisien korelasi parsial antara  $X_1$  dengan  $Y$  sebesar 0,320. Dengan demikian nilai koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dihitung sebagai berikut ini :

$$\begin{aligned}
 KD_{2.13} &= r_{y2.13}^2 \times 100\% \\
 &= 0,320^2 \times 100\% \\
 &= 10,24\%
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 10,24%. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 10,24% dan sisanya adalah 89,76% dipengaruhi variabel lain.

2. Koefisien Determinasi Parsial  $X_2$  Terhadap  $Y$

**Tabel 4.10**

**Korelasi Parsial Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja ( $Y$ )**

Correlations			Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja
Control Variables				
Lingkungan Kerja & Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Pengembangan Karir	Correlation	1.000	.207
		Significance (2-tailed)		.004
		df	0	190
	Kepuasan Kerja	Correlation	.207	1.000
		Significance (2-tailed)	.004	
		df	190	0

**Sumber : Data diolah SPSS 22 (2020)**

Berdasarkan hasil tabel 4.10 diperoleh koefisien korelasi parsial antara  $X_2$  dengan  $Y$  sebesar 0,207. Dengan demikian nilai koefisien determinasi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dapat dihitung sebagai berikut ini :

$$\begin{aligned}
 KD_{2.13} &= r_{y2.13}^2 \times 100\% \\
 &= 0,207^2 \times 100\% \\
 &= 4,28\%
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 4,28%. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 4,28% dan sisanya 95,72% dipengaruhi oleh variabel lain.

### 3. Koefisien Determinasi Parsial X<sub>3</sub> Terhadap Y

**Tabel 4.11**

**Korelasi Parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X<sub>3</sub>) dengan Kepuasan Kerja (Y)**

Correlations				
Control Variables			Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja & Pengembangan Karir	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Correlation	1.000	.096
		Significance (2-tailed)		.187
		df	0	190
	Kepuasan Kerja	Correlation	.096	1.000
		Significance (2-tailed)	.187	
		df	190	0

**Sumber : Data diolah SPSS 22 (2020)**

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diperoleh koefisien korelasi parsial antara X<sub>3</sub> dengan Y sebesar 0,096. Dengan demikian nilai koefisien determinasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dihitung sebagai berikut ini :

$$\begin{aligned}
 KD_{2.13} &= r_{y2.13}^2 \times 100\% \\
 &= 0,096^2 \times 100\%
 \end{aligned}$$

$$= 0,92\%$$

Nilai koefisien determinasi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,92%. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,92% dan sisanya adalah 99,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis perhitungan menggunakan SPSS versi 22.0 diperoleh data variabel Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebagai berikut ini :

**Tabel 4.12**

#### **Koefisien Determinasi Simultan**

##### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.534	1.051

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil model summary yang diperoleh koefisien determinasi simultan antara Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,541 atau 54,1%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 48,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.6 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.6.1 Uji Simultan (Uji - F)



**Tabel 4.13**

**Hasil Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.665	3	82.555	74.711	.000 <sup>b</sup>
	Residual	209.948	190	1.105		
	Total	457.613	193			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 74,711 > F tabel 2,650 dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5%, dengan penyebut  $(n-k-1) = (194-3-1) = 190$  dan pembilang  $(k=3)$ . Nilai signifikan (Sig F)  $(0,000) < \alpha (0,05)$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ini berarti ada pengaruh signifikan antara pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04).

#### **4.6.2 Uji Parsial (Uji – T )**

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) yaitu untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas yang terdiri dari X1, X2, dan X3 akan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan variabel terikat Y, jika dilakukan secara terpisah.

**Tabel 4.14**

**Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.297	1.098		3.002	.003
Lingkungan Kerja	.355	.076	.402	4.660	.000
Pengembangan Karir	.190	.065	.265	2.913	.004
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.100	.076	.120	1.323	.187

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber : Data diolah SPSS 22 (2020)**

Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara parsial :

**A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan tabel 4.14 uji hipotesis secara parsial, diperoleh nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,000, artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja pada karyawan yang bagus akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

**B. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan tabel 4.14 uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai signifikan pada variabel pengembangan karir sebesar 0,004, artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengembangan karir pada karyawan yang bagus akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

#### C. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.15 uji hipotesis secara parsial, diperoleh nilai signifikan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,187, artinya lebih besar dari 0,05. Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04).

### **4.7 Hasil Pembahasan Penelitian**

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian ini, terbukti ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Vegi (2015: 78) lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Lingkungan yang kondusif sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Nasution (2017), bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Nilai Adjusted R Square = 0,614 yang berat 61,4% variabel terikat

dijelaskan oleh variabel bebas sedangkan sisanya 38,6% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar penelitian ini.

## 2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian ini, terbukti ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Kaswan (2015: 48) pengembangan karir merupakan hasil dari integrasi perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir organisasi. Pengembangan karir sangat penting bagi individu maupun organisasi. Praktik pengembangan karir terbukti bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kusumah (2017), bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 4,781 dengan signifikansi 0,000. Hal ini sesuai dengan kondisi yang ada pada karyawan PT. Sinar Lentera Kencana Cikarang.

## 3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian ini, terbukti ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Mangkunegara (2013: 95) bahwa kebutuhan rasa aman merupakan salah satu bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting bagi individu amupun untuk organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Savio (2020), bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dari hasil pengujian f, model 1 diperoleh nilai 76,187 dengan tingkat signifikan 0,000. Hasilnya lebih besar dari F tabel yang sebesar 3,09, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.