

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengantisipasi pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilaksanakan di perusahaan, terkait juga stress kerja karyawan. Karena masih banyak perusahaan yang belum menerapkan K3 dengan baik, sehingga tingkat kecelakaan kerja pun meningkat.

Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana perusahaan menerapkan keselamatan, kesehatan kerja yang baik pada karyawannya. Dalam hal ini perusahaan dapat melakukannya dengan kampanye K3, pelatihan internal maupun eksternal, dll. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda.

Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Stress Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Stress Kerja serta Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to anticipate the implementation of the Occupational Safety and Health (K3) program implemented in the company, also related to employee work stress. Because there are still many companies that have not implemented K3 well, so the work accident rate has also increased.

In this case the researcher wants to find out how the company applies safety, good health to its employees. In this case the company can do it with K3 campaigns, internal and external training, etc. This research uses multiple linear regression method.

Quantitative analysis results show that Occupational Safety and Health and Work Stress significantly influence employee performance. Based on the results of the study, the hypothesis is accepted stating that there is a significant influence between Occupational Safety and Health and Work Stress on employee performance at PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang.

Keywords: Work Safety and Occupational Health, Job Stress and Employee Performance

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1	26
GAMBAR 4.1	41
GAMBAR 4.2	44
GAMBAR 4.3	45
GAMBAR 4.4	77
GAMBAR 4.5	78
GAMBAR 4.6	80

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Keaslian Penelitian	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	10
2. Stress Kerja.....	17
3. Kinerja Karyawan.....	20
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Konseptual	28
D. Hipotesis.....	28
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	30
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	41
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	41
2. Deskripsi Karakteristik Responden	46
3. Deskripsi Variabel Penelitian	48
4. Pengujian Validitas dan Realibilitas	72
5. Statistik Deskriptif	77

6. Pengujian Asumsi Klasik	78
7. Regresi Linear Berganda	81
8. Uji Keseuaian	82
B. Pembahasan	86
1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	86
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	87
3. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja serta Stress Kerja Terhadap Kierja Karyawan	87
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	88
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 2.1	21
TABEL 3.1	27
TABEL 3.2	30
TABEL 4.1	45
TABEL 4.2	46
TABEL 4.3	46
TABEL 4.4	47
TABEL 4.5	48
TABEL 4.6	48
TABEL 4.7	49
TABEL 4.8	50
TABEL 4.9	50
TABEL 4.10	51
TABEL 4.11	51
TABEL 4.12	52
TABEL 4.13	53
TABEL 4.14	53
TABEL 4.15	54
TABEL 4.16	54
TABEL 4.17	55
TABEL 4.18	56
TABEL 4.19	56

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Analisis Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang.**

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapat banyak bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita S.H., M.Hum, Selaku Dekan Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar S.E., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan S.E., M.M, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rahmad Hidayat S.E., M.M, Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Orangtua penulis yang tercinta serta seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan kepada penulis baik secara moril dan materi.
7. Seluruh Teman-teman di kampus yaitu Mawar, Kak Esra, Kak Jojor, dan grup KK2LH lainnya, Maduri, Sengli, Esra Barus dan geng cukur lainnya yang telah memberikan dukungan, semangatnya kepada penulis

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih

Medan, Desember 2018

Penulis,

Debby Chalara Napitupulu

1625311144

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi banyak diperbincangkan, sehingga berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan kerja dan meningkatkan taraf hidup manusia. Peranan manajemen perusahaan dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industri yang sehat kepada perusahaan adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang. Hal ini sejalan dengan pengertian manajemen personalia itu sendiri yaitu seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja (Marihhot Manullang, 2006 : 15).

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya

manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan.

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Okky (2011:10) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah “suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.” Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. Besarnya potensi kecelakaan tersebut tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan

tenaga-tenaga pelaksana. Kasus-kasus kecelakaan dan penyakit kerja di dunia, Indonesia masih cukup besar, baik di kota maupun di desa, baik disektor industri dan jasa-jasa maupun juga disektor pertanian. Kecelakaan dan penyakit kerja tersebut mengakibatkan banyak pekerja meninggal atau cacat, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Dengan kondisi fisik yang menurun atau menjadi tidak mampu lagi untuk bekerja, penghasilan pun akan berkurang atau menjadi tidak ada.

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Oleh sebab itu perlu sistem pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja, karena itu akan menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu, kesadaran mengenai pentingnya K3 harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan di kalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 di perusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan K3 secara baik dan benar.

Faktor manusia merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi, misi, dan dalam mencapai target perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Perhatian lebih yang

diberikan oleh perusahaan salah satunya adalah dengan pemberian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) kepada para karyawan.

Menurut Notoatmodjo (2009:153) tujuan utama Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah “agar karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapat kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai Produktivitas Kerja yang setinggi-tingginya.” Menurut Mangkunegara (2004:162), “selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan kinerja dari karyawan meningkat.” Ketika karyawan merasa terjamin keselamatan dan kesehatan kerja maka ekspektasi terhadap karyawan agar bekerja seoptimal mungkin sangat tinggi.

Stress kerja merupakan Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Kesenjangan stress kerja ini merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

K3 sangat penting bagi semua orang di manapun berada terlebih di lingkungan kerja. Era globalisasi ini membuat semua perusahaan mau tidak mau

berupaya untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu juga harus menjadi prioritas dan komitmen semua pihak baik pemerintah maupun swasta dari tingkat pimpinan sampai ke seluruh karyawan dalam manajemen perusahaan. Dengan tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang baik jelas mangkir kerja karena sakit akan menurun, biaya pengobatan dan perawatan akan menurun, kerugian akibat kecelakaan akan berkurang, tenaga kerja akan mampu bekerja dengan lebih tinggi, keuntungan akan meningkat dan tentunya kesejahteraan karyawan akan meningkat.

PT. Astajaya Nirwighnata merupakan perusahaan swasta yang berbentuk badan hukum dan berkedudukan di Deli Serdang. Dalam kegiatan produksinya PT. Astajaya Nirwighnata merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pabrikasi yaitu pembuatan sparepart alat-alat minyak bumi dan gas (Migas). PT. Astajaya Nirwighnata memiliki dua kantor yaitu kantor pusat yang berada di Jl. Raya Fatmawati Jakarta dan tempat produksi yang berada di Jl. Irian Barat No. 30 Sampali - Percut Sei Tuan, Deli Serdang. PT. Astajaya Nirwighnata merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan di bagian produksi yang terdiri dari tiga sub bagian yaitu bagian material, bagian *processing*, dan bagian *quality control*. Karyawan bagian produksi harus mengutamakan keselamatan kerja karena kegiatan produksinya yang beresiko tinggi seperti pada saat mengelas, memotong besi (*cutting*), menggerinda, *Phosphating*, *Assembly*, dan *Painting*.

Terdapat beberapa faktor negatif terkait menurunnya produktivitas atau kinerja kerja karyawan PT. Astajaya Nirwighnata dikarenakan kurangnya tingkat kepedulian terhadap keselamatan serta kesehatan kerja sehingga mengakibatkan

karyawan bekerja secara tidak hati-hati dan mengakibatkan kecelakaan kerja, hal ini membuat kinerja atau produktifitas kerja karyawan menurun. Hal yang sama terjadi pada saat beban kerja atau kondisi kerja yang mempengaruhi tingkat stress kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mempelajari dan menganalisa bagaimana kinerja karyawan pada PT. Astajaya Nirwighnata, Medan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang belum diterapkan dengan baik karena kurangnya tingkat kepedulian terhadap K3.
- b. Tingkat Stres Kerja Karyawan yang semakin meningkat akibat adanya tekanan kerja.
- c. Kinerja Karyawan yang semakin menurun di PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang.

2. Batasan Masalah

Penulis membatasi penelitian ini pada Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3), Stres Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang pada bagian produksinya saja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas dapat diketahui bahwa Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3), dan Tingkat Stres Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Dengan demikian, maka masalah yang akan dibahas pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang?
2. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis secara parsial pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Stress Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang?
2. Menganalisis secara simutan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Stress Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang?

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan referensi/bahan masukan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara lebih luas.
2. Sebagai sumbang saran bagi perusahaan dalam meningkatkan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Stress Kerja serta Kinerja Karyawan.
3. Bagi mahasiswa yang sedang menjalani perkuliahan sebagai bahan dalam pembelajaran di perkuliahan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian M. Riyan Munandar, (2014) yang berjudul: “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.XX di Sidoarjo”. Sedangkan penelitian ini berjudul : “Analisis Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel bebas: Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas: Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Stress Kerja.

2. Jumlah sampel: penelitian terdahulu berjumlah 50 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 55 orang.
3. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2014, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018. Lokasi penelitian: lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada PT. XX di Sidoarjo, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan dan kesehatannya. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan.

Menurut UU Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970, Keselamatan Kerja adalah Memberikan upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat dan agar setiap sumber produksi perlu dipakai dan digunakan secara aman dan efisien.

Menurut OHSAS 18001:2007, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja.

Menurut Rivai (2004:411), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melakukan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2002:245) keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara 2004:161). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan perlindungan terhadap fisik seseorang yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (MK3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Endroyo, 2010:151).

Apabila dilihat dari fungsi-fungsi manajemen, terdapat fungsi perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan pengawasan. Pada fungsi perencanaan, disamping terfokus pada tugas operasional juga harus

mencakup usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yang dipersiapkan untuk pencegahan terjadinya kecelakaan. Tanggung jawab harus digariskan dengan tegas agar tidak terjadi kesimpangsiuran yang justru dapat membahayakan. Perlu pula menganalisis bahaya-bahaya apa saja yang mungkin akan timbul pada suatu pekerjaan dan bagaimana mengatasinya. Dalam suatu kontrak kerja pekerjaan keinsinyuran perlu dibuat pasal-pasal yang mengatur secara preventif keselamatan kerja dengan menunjuk UU dan peraturan yang berlaku (Yasin, 2013:152). Sebagai contoh menunjuk UU Ketenagakerjaan, UU Jamsostek, UU Kerja dan sebagainya). Kontrak-kontrak internasional (FIDIC, SIA, JTC) telah mencantumkan artikel atau pasal tentang K3. Proses perencanaan keselamatan untuk masa depan (tahap konstruksi) juga diusulkan oleh Chua DKH dan YM Goh (2004).

Pada fungsi organisasi, perlu dibentuk satuan tugas yang dapat melaksanakan K3 dengan baik. Untuk itu perlu disediakan kantor yang mencukupi dan organisasi yang memadai. Dalam suatu perusahaan perlu dibentuk P2K3 (Panitia Penyelenggara K3) yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di kegiatan industri. Hinze dan Figone (1988:141) seperti dikutip Endroyo (2010:131) menyarankan diselenggarakan *safety meeting* untuk supervisor lapangan dan *owner* ikut dalam *safety meeting*, dan pekerjaan supervisor keselamatan secara *full-time*. Liska et al. (1993:125) seperti dikutip Endroyo (2010:125) juga mengusulkan adanya *safety meeting*.

Pada fungsi pelaksanaan, apa yang telah direncanakan hendaknya dilaksanakan dengan baik. Karena kecelakaan yang terjadi sebagian besar ditimbulkan oleh faktor manusia, manajemen dituntut memberikan pengarahan pelaksanaan dan petunjuk yang jelas (*directing*) dan koordinasi. Banyak kecelakaan terjadi karena pekerja masih baru dan belum familiar dengan proses dan alat kerja. Untuk melaksanakan itu semua diperlukan ketrampilan manajemen antara lain komunikasi dan kepemimpinan. Sehubungan dengan ini Liska et al., (1993:141) seperti dikutip Endroyo (2010:145) mengusulkan *Preproject Safety* termasuk *safety goal, safety policy & procedure, safety personal, safety budget*.

Selanjutnya dikatakan bahwa *training* dan *insentive* terhadap keselamatan punya pengaruh terhadap pencegahan kecelakaan. Fungsi pengawasan merupakan fungsi yang penting karena merupakan tindakan kontrol apakah semua yang direncanakan itu telah dilaksanakan, dan apakah ada kendala dan persoalan-persoalan yang perlu dicari penyelesaiannya. Untuk menjamin bahwa sistem manajemen K3 dilaksanakan dengan baik, pengawas dari Dep. Ketenagakerjaan melaksanakan asesmen yang antara lain meliputi (Endroyo, 2010:145):

1. Pembangunan dan pemeliharaan komitmen K3,
2. Strategi dokumentasi dan pengendalian dokumen,
3. Keamanan kerja dan sandart pemantauan,
4. Pelaporan dan perbaikan kekurangan,
5. Pengumpulan dan pemanfaatan data,
6. Peningkatan kesadaran dan pelatihan karyawan/SDM.

Sertifikat yang menyatakan suatu perusahaan/kegiatan ekonomi telah menerapkan Sistem Manajemen K3 dengan benar dan baik diterbitkan oleh pihak berwenang (Depnaker) dan berlaku untuk 3 tahun. Selain itu, itu untuk menjamin konsistensi sistem manajemen K3, dilaksanakan audit berkala oleh petugas berwenang. Pada setiap minggu/bulan, perlu adanya meeting untuk membahas segala hal yang menyangkut pelaksanaan K3 di perusahaan, sehingga semua informasi dan persoalan dapat diketahui oleh seluruh bagian yang terkait.

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja (Dewi, 2006:121).

Randall dan Jackson (2009:28) mengatakan, apabila perusahaan dapat melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, maka perusahaan akan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih komitmen.
3. Menurunnya biaya – biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.

5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatkan citra perusahaan.
7. Perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial

Modjo (2007:31) menjelaskan mengenai manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

1. Pengurangan absentisme. Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka resiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera atau sakit akibat kerja pun semakin berkurang.
2. Pengurangan biaya klaim kesehatan. Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya kemungkinan untuk mengalami cedera dan sakit akibat kerja adalah kecil, sehingga makin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan/kesehatan dari mereka.
3. Pengurangan turnover pekerja. Perusahaan yang menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja mengirim pesan yang jelas pada pekerja bahwa pihak manajemen menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak mau keluar dari pekerjaannya.

4. Peningkatan produktivitas. Dari hasil penelitian yang ada memberikan gambaran bahwa baik secara individu maupun bersama-sama penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Menurut UU nomor 23 tahun 1992, Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional, lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan.

Indikator kesehatan kerja terdiri dari:

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

3. Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Menurut Sama'mur (2005:7), ada 5 indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Alat-alat perlindungan kerja
- b. Ruang kerja yang aman
- c. Penggunaan peralatan kerja
- d. Ruang kerja yang sehat
- e. Penerangan di ruang kerja

2. Stress Kerja

Perkataan stress berasal dari bahasa latin *Stingere*, yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. “Stress adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang” (Marihhot Tua Efendi Hariandja (2002:303). “Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang,

gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan” (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157). “Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka” (Stephen P. Robbins terjemahan Benyamin Molan (2006:796). Stress adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi.

Kesimpulan di atas menunjukkan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stres. Bagaimana bentuk stress yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya terhadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stress padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stress yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stress atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157) berpendapat bahwa: “Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja”.

T. Hani Handoko (2008:193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan, diantaranya adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Kemenduaan peranan
7. Frustrasi
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Berbagai bentuk perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa, adapun model stress kerja yang menjadi indikator stress kerja adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- b. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memerikan tugas.
- c. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang berlebihan.
- d. Konflik, diukur dari persepsi responded mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- e. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
- f. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responded mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

3. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Rivai (2004:16), merumuskan pengertian *performance* atau kinerja adalah “sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.”

Sedangkan menurut Prawirosentono (2008:15) kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Hal ini juga didukung oleh pendapat Cokroaminoto (2007:10) pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target.

Berdasarkan pendapat dan definisi tersebut, maka dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau seorang karyawan

baik secara kuantitatif maupun kualitatif berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2005:52) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Menurut Mangkunegara (2005:53), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2005:53) faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan

potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja sehari-sehari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek, dan dinamis , peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Robbins (2006:260), adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

- f. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut tinjauan penelitian terdahulu yang dijadikan pedoman penelitian ini:

Tabel 2.1

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Misbach Munir (2014)	Analisa <i>Performance</i> Atribut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	Atribut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Sederhana	jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur
2	Rini Riestianti (2010)	Analisis Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Sederhana	Penelitian ini bertujuan mengkaji pelaksanaan SMK3 dan menganalisis efektifitasnya dalam mengurangi angka kecelakaan kerja, menganalisis tingkat produktivitas kerja karyawan, menganalisis

						pengaruh penerapan SMK3 terhadap produktivitas kerja karyawan, serta memberikan solusi alternative agar pelaksanaan SMK3 dapat berjalan lebih baik lagi
3	Grisma Ilfani (2013)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Menganalisis Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
4	Cintia Fanika Dewi (2017)	Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja (X1) Stress Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Menganalisis Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
5	Annisa Putri Agiviana (2015)	Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap, Pengetahuan, dan Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan	Persepsi (X1) Sikap (X2) Pengetahuan (X3) Tempat Kerja (X4)	Perilaku Keselamatan Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Menganalisa dan Menguji Pengaruh Terhadap Persepsi, Sikap, Pengetahuan, Tempat Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan

6	Siti Maesaroh (2015)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, dan Keselamatan, Kesehatan, Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Keselamatan, Kesehatan, Keamanan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Menganalisa dan Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, dan Keselamatan, Kesehatan, Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
7	Siti Arofah (2015)	Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kompensasi (X1), Keahlian (X2), Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Mengetahui Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
8	Endro Wibowo dan Hardi Utomo (2016)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z), Kinerja (Y)	Path Analysis	Mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
9	Peni Tunjungsari (2011)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Stress Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Mengetahui Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
10	Dwi Septianto & Lataruva Eisha (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X1), Stress Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Mengetahu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

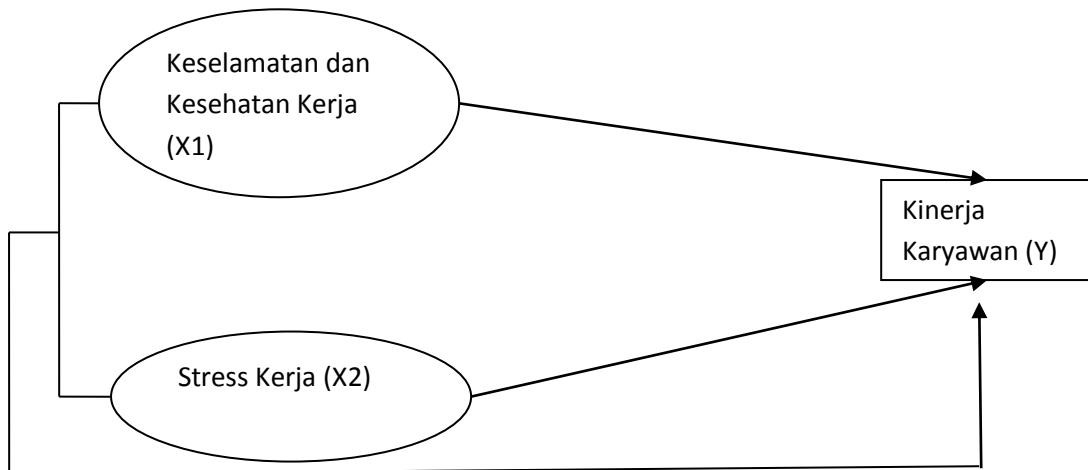
11	Arisandi Reza (2013)	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Mengetahui Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
12	Edi Suhanto (2009)	Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Stres Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2)	Turnover Intention (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Path Analysis	Mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
13	Atmaji, Luthfan, Rahardjo (2011)	Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Stress Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Mengetahui Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
14	Azizah Musliha Fitri (2013)	Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stress Kerja	Faktor-faktor Stress Kerja (X)	Stress Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Mengetahui Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stress Kerja
15	Nelly Martini (2011)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja	Stress Kerja (X)	Motivasi Kerja (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Mengetahui Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja

16	Laksmi Sito, Renno Eka (2015)	Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan	Stress Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3)	Turnover Intention (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Mengetahui Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan
----	-------------------------------	--	--	------------------------	----------------------------------	--

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2010:64). Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H1: Diduga keselamatan dan kesehatan kerja serta stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H2: Diduga keselamatan dan kesehatan kerja serta stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat (2015 : 12), “ Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Astajaya Nirwighnata, Jl. Irian Barat No. 30 Sampali - PercutSei Tuan, Deli Serdang.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Mei 2018 hingga bulan Desember 2018.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1

Skedul Proses Penelitian

NO	JenisKegiatan	Mei				Juli				Sept				Okt				Des			
		2018				2018				2018				2018				2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Risetawal/PengajuanJudul																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Perbaikan Proposal																				
5	Pengolahan Data																				
6	PenyusunanSkripsi																				
7	BimbinganSkripsi																				

Sumber: Penulis 2018

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi, Nur Subianto, Rahmat Hidayat (2015:30): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang sebanyak 55 orang karyawan produksi.

2. Sampel

Menurut Sugiyono(2012:116):“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Menurut Sugiyono (2012:124): “Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya seluruh populasi atau penelitian dinamakan penelitian populasi atau penelitian sensus”.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus. Sampel sensus ditujukan apabila jumlah populasi sedikit dan seluruhnya dijadikan sampel. Jadi sampel data penelitian ini sebanyak 55 responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Menurut Rusiadi, NurSubianto, Rahmat Hidayat (2015:21), berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel penelitian yaitu

- a. Variabel bebas atau independen, adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Rusiadi, Subiantoro, Rahmat Hidayat (2015 : 50))
- b. Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini, yaitu: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), dan Stress Kerja (X_2).
- c. Variabel terikat atau dependen, adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh

variable bebas (Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2015:50). Adapun yang menjadi variable terikat(Y) Kinerja Karyawan.

2. Definisi Operasional

Menurut Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2015:88), definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variable penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrument / alatukur. Berikut definisi operasional dari penelitian yang dilakukan.

Tabel 3.2

Definisi operasional variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	Semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung/d tamu) di tempat kerja. (OHSAS 18001:2007)	a. Alat-alat pelindung kerja b. Ruang kerja yang aman c. Penggunaan peralatan kerja d. Ruang kerja yang sehat e. Penerangan diruang kerja (Sama'mur 2005)	Likert
Stress Kerja (X2)	Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko 2008:200)	a. Beban kerja b. Sikap pemimpin c. Waktu kerja d. Konflik e. Komunikasi f. Otoritas kerja (Hasibuan 2014)	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara:2009)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. Komitmen kerja (Robbins 2006)	Ordinal
----------------------	---	---	---------

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Angket, yaitu daftar pertanyaan / pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Angket berguna untuk mentransformasi data kualitatif menjadi data kuantitatif.
2. Dokumentasi yaitu sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat 2015:204), Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas

pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r-kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Rumus yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*:

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel;

X = Nilai skor butir pertanyaan atau pernyataan

Y = Nilai skor total.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Harrison dalam Rusiadi, Nur Subianto, Rahmat Hidayat, (2015:107), Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Butir kuesioner dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner *reliable* atau tidak dengan menggunakan *spears-brown*. Kuesioner dikatakan *reliable* jika > 0,60 dan tidak *reliable* jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Nilai korelasi product moment yang dihasilkan, dimasukkan kedalam rumus *spears-brown*, yaitu: $rsb = \frac{2 rpm}{1+ rpm}$

dimana:

rsb = Nilai reliabilitas instrument

rpm = Korelasi *product moment*

Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2015:164), Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.

- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk loceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
 - b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.
- b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

- c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat 2015:277) bahwa: “Analisisregresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naikturunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai factor prediatordimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal 2.” Menurut Sugiyono (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat 2014:277) persamaan regresi linier berganda ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (*Endogenous Variable*)

X1 = Keselamatan danKesehatan Kerja(*Eksogenous Variable*)

X2 = Stress Kerja(*Eksogenous Variable*)

ϵ = *Error Term* / Tingkat Kesalahan

a = Koefisien konstanta

b₁, b₂, b₂= besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Menurut Kuncoro (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2015 : 279), Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variable independen terhadap variable dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t (Umar, 2008 : 197) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r= Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

b. Uji Koefisien Regresi secara bersama-sama (Uji F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima H₀ (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H₀ (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2014:257), koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai R² mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R² (mendekati 1) maka semakin baik hasil untuk model regresi

tersebut dan semakin kecil R^2 (mendekati 0) maka variable independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variable dependen (sulaiman, 2004 dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2015:257). Rumus koefisien determinasi:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah singkat PT. Astajaya Nirwighnata

PT. Astajaya Nirwighnata (ASTA), didirikan pada tahun 1988, adalah sebuah perusahaan berbasis di Indonesia yang berfokus di bidang manufaktur peralatan industri minyak bumi. Melalui berbagai lini produk terutama dalam penyemenan aksesoris dan mengapung peralatan, ASTA berusaha untuk menjadi tantangan salah satu produsen yang paling dihormati di wilayah tersebut.

Lokasi produksi ASTA, yang terletak di Medan, Sumatera Utara, tepatnya di Jl. Raya Fatmawati Jakarta dan tempat produksi yang berada di Jl. Irian Barat No. 30 Sampali - Percut Sei Tuan, Deli Serdang, adalah manufaktur dan pengujian fasilitas yang lengkap, setup untuk menghasilkan berbagai-macam peralatan minyak bumi dengan tingkat kapasitas produksi yang tinggi dalam rangka memenuhi permintaan pasar dan kebutuhan.

Kualitas selalu menjadi perhatian utama, menjadi salah satu pemain kunci dalam industri, semua proses utama yang terlibat dalam jalur produksi dilakukan dalam standar di seluruh dunia yang diberikan oleh American Petroleum Institute (API), Sistem Manajemen Mutu API Spec. Q-1 dan kualitas standar ISO 9001: 2015.

Selain itu, standar dan otomatis proses kerangka kerja, mulai dari desain rekayasa produk untuk memesan pengiriman dilakukan dengan bantuan komputer peralatan dan pengukuran QA dan kontrol prosedur yang tepat.

Pengalaman, ditambah semangat inovatif telah mendorong ASTA dalam menjaga kecepatan dan terkemuka dengan konsep-konsep baru dan pendekatan untuk menanggapi kebutuhan tantangan dan pasar dalam memberikan produk kelas dunia dan layanan.

Sistem Manajemen K3 PT. Astajaya Nirwighnata berlaku untuk semua operasi Design and Manufacture of Bow Spring Casing Centralizer; Float Shoe dan Float Collar; Manufacture of Casing dan Tubing Accessories, Pup Joint dan Coupling dan Related Cementing and Production Equipment for The Oil and Gas Industry.

Tujuan dari PT. Astajaya Nirwighnata menerapkan Sistem Manajemen K3 (SMK3) dengan tujuan utama menyatakan komitmennya untuk menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat. Ini menjelaskan langkah-langkah yang diambil untuk memenuhi komitmen tersebut dan menyediakan kerangka kerja bagi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja PT. Astajaya Nirwighnata.

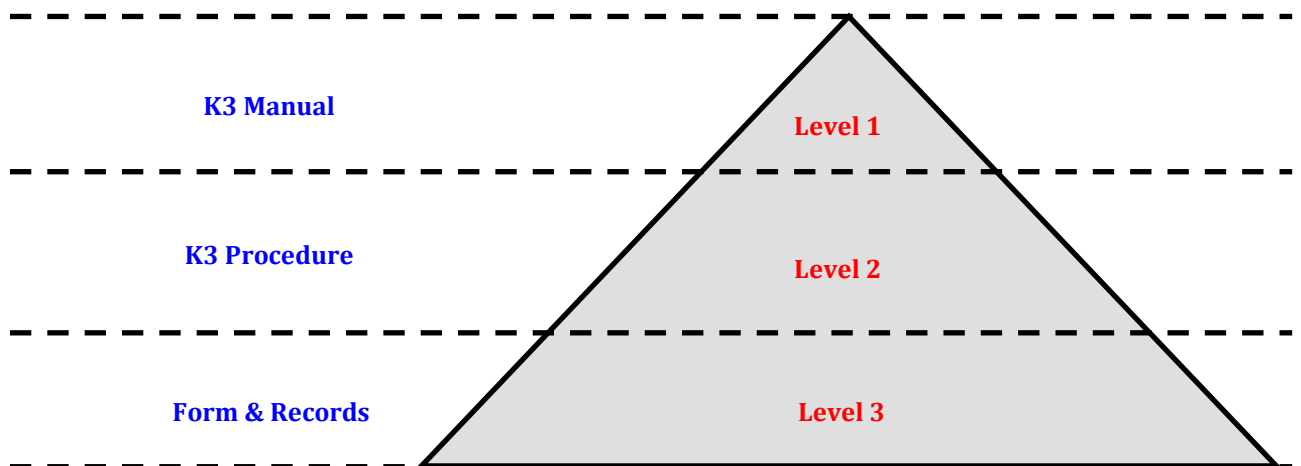
Untuk menentukan dengan jelas struktur dokumentasi Sistem Manajemen K3 dan menyediakan petunjuk kepada dokumen terkait.

Sistem dokumentasi Sistem Manajemen K3 perusahaan akan termasuk :

1. Kebijakan K3, Tujuan, dan Sasaran
2. Dokumen sebagai peran kunci, tanggung jawab, dan prosedur
3. Menyediakan petunjuk kepada dokumentasi terkait dengan sistem manajemen yang ada
4. Menunjukkan penerapan Sistem Manajemen K3

Sistem Manajemen K3 ini disusun menjadi tiga tingkat dan didokumentasikan sebagai berikut :

- Tingkat I : Panduan SMK3
- Tingkat II : Prosedur K3
- Tingkat III : Format, Laporan, Rekaman dan Catatan



Gambar 4.1 Rincian struktur dokumentasi K3 dijelaskan dalam HSE-P-4.4.5.01 Prosedur Pengendalian Dokumen

b. Kebijakan K3, Visi dan Misi

Visi: menjadi perusahaan berkelas internasional dengan memberikan layanan terbaik serta bebas dari kecelakaan, penyakit akibat kerja dan tidak merusak lingkungan kerja untuk setiap aktivitas pekerjaan yang didukung tenaga kerja yang ahli dan profesional di bidangnya.

Misi: menjadikan Mutu Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai pola perilaku aktivitas keseharian serta didukung peralatan yang memadai dan modern.

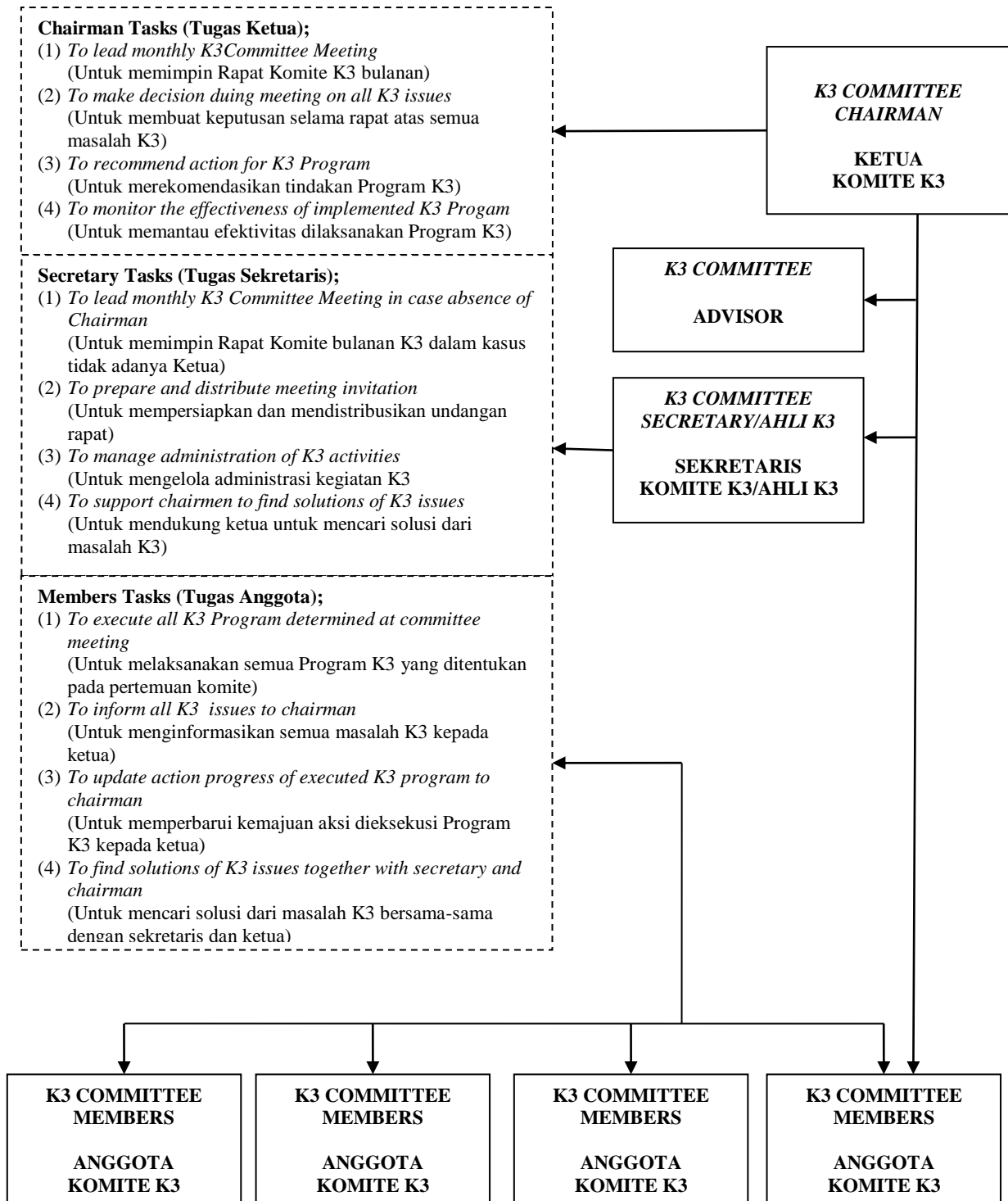
PT Astajaya Nirwighnata memiliki komitmen yang tinggi untuk menjaga keselamatan dan kesehatan bagi karyawan, tamu, dan setiap personal yang berada di lingkungan kerja perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, Perusahaan

menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan menetapkan Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai pedoman di setiap proses kerja, sebagai berikut :

1. Menyediakan sarana dan prasarana kerja yang sehat dan aman bagi semua pekerjanya.
2. Mengidentifikasi potensi bahaya, melakukan penilaian bahaya serta mengendalikan bahaya tersebut terhadap seluruh aktivitas pekerjaan.
3. Mematuhi seluruh peraturan perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan juga ketentuan lain yang terkait dan berlaku.
4. Mengembangkan serta membina Sistem Manajemen K3 (SMK3) secara terus menerus.
5. Mencegah terjadinya Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja.
6. Membuat program keselamatan dan kesehatan kerja untuk aktivitas-aktivitas pekerjaan.
7. Menerima dan memberi masukan yang positif untuk aktivitas-aktivitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari semua pekerja dan pihak pihak terlibat; serta
8. Setiap karyawan memiliki hak untuk menghentikan suatu pekerjaan apabila dianggap berbahaya dengan alasan yang dapat diterima.

Seluruh Manajemen dan Karyawan PT. Astajaya Nirwighnata wajib terlibat secara aktif untuk pencapaian Sasaran dan Kebijakan K3 dan menjadikan ini sebagai kerangka kerja.

c. Struktur Organisasi Komite K3 Serta Tugas dan Tanggung Jawab



2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 55 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap keselamatan kerja, kesehatan kerja serta stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astajaya Nirwighnata, Deli serdang. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja karyawan.



Gambar 4.2 Grafik Jumlah Hari Kerja Selamat 5 Tahun Terakhir



Gambar 4.3 Grafik Jumlah Kecelakaan Kerja 5 Tahun Terakhir

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	55	100%
	Total	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2018

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan bagian produksi pada PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 55 orang atau sebesar 100% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Usia	Frekuensi (F)	Persentase %
1	16 -19 Tahun	4	8%
2	20 – 29 Tahun	13	22%
3	30 – 40 Tahun	21	36%
4	41 – 50 Tahun	13	26%
5	>50 Tahun	4	8%
	Total	55	100

Sumber : Hasil Pengelola Kuesioner 2018

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan bagian produksi pada PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang yang menjadi responden berusia 41-50 yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 36% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan

No	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	5 tahun -10 tahun	17	34%
2	10 tahun – 15 tahun	30	56%
3	>15 tahun	8	10%
	Total	55	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Kuesioner 2018

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan bagian produksi pada PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang yang menjadi responden memiliki masa kerja 10 tahun – 15 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 56% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada karyawan bagian produksi pada PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang sebanyak 55 orang. Dengan jumlah butir-butir

pertanyaan seluruhnya berjumlah 69 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X1 (Keselamatan Kerja), Variabel X2 (Kesehatan Kerja), Variabel X3 (Stress Kerja), Variabel Y (Kinerja Karyawan) dan terdapat 4 (empat) skala pengukuran alternatif jawaban butir-butir pertanyaan, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 4
- b. Setuju (S) dengan skor 3
- c. Netral (N) dengan skor 2
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 1

Dalam menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Untuk maksud tersebut penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdapat dilapangan. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut :

a. Variabel X₁ (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Tabel 4.4
Perusahaan mengadakan pelatihan K3 untuk pelaksanaan pekerjaan yang berpotensi bahaya
Pernyataan X_{1.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10.9	10.9	10.9
	Netral	6	10.9	10.9	21.8
	Setuju	29	52.7	52.7	74.5
	Sangat Setuju	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (25.5 %), setuju sebanyak 29 orang (52.7 %), Netral

sebanyak 6 orang (10.9 %), Tidak Setuju sebanyak 6 orang (10.9 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (52.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan mengadakan pelatihan K3 untuk pelaksanaan pekerjaan yang berpotensi bahaya

Tabel 4.5
Anda merasakan manfaat dari pendidikan dan pelatihan K3
Pernyataan X_{1.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Netral	9	16.4	16.4	21.8
	Setuju	26	47.3	47.3	69.1
	Sangat Setuju	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (30.9 %), setuju sebanyak 26 orang (47.3 %), Netral sebanyak 9 orang (16.4 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (5.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (47.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Anda merasakan manfaat dari pendidikan dan pelatihan K3.

Tabel 4.6
Perusahaan mengadakan pelatihan mengenai pertolongan pertama saat
kecelakaan (P3K)
Pernyataan X_{1.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Netral	5	9.1	9.1	14.5
	Setuju	27	49.1	49.1	63.6
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36.4 %), setuju sebanyak 27 orang (49.1 %), Netral sebanyak 5 orang (9.1 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (5.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (49.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan mengadakan pelatihan mengenai pertolongan pertama saat kecelakaan (P3K).

Tabel 4.7
Perusahaan telah melakukan sosialisasi tentang program K3
Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Netral	11	20.0	20.0	25.5
	Setuju	34	61.8	61.8	87.3
	Sangat Setuju	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (12.7 %), setuju sebanyak 34 orang (61.8 %), Netral sebanyak 11 orang (20 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (5.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (49.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan telah melakukan sosialisasi tentang program K3.

Tabel 4.8
Perusahaan telah melakukan sosialisasi tentang penggunaan Alat
Perlindungan Diri
Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Netral	10	18.2	18.2	25.5
	Setuju	24	43.6	43.6	69.1
	Sangat Setuju	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (30.9 %), setuju sebanyak 24 orang (43.6 %), Netral sebanyak 10 orang (18.2 %), Tidak Setuju sebanyak 4 orang (7.3 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (43.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan telah melakukan sosialisasi tentang penggunaan Alat Perlindungan Diri.

Tabel 4.9
Perusahaan telah melakukan sosialisasi tentang Penggunaan alat
pemadam kebakaran (APAR)
Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10.9	10.9	10.9
	Netral	6	10.9	10.9	21.8
	Setuju	29	52.7	52.7	74.5
	Sangat Setuju	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (25.5 %), setuju sebanyak 29 orang (52.7 %), Netral sebanyak 6 orang (10.9 %), Tidak Setuju sebanyak 6 orang (10.9 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29

orang (52.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan telah melakukan sosialisasi tentang Penggunaan alat pemadam kebakaran (APAR).

Tabel 4.10
Perusahaan telah melakukan sosialisasi tentang prosedur keselamatan kerja untuk pelaksanaan pekerjaan yang berpotensi bahaya
Pernyataan X_{1.7}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Netral	10	18.2	18.2	25.5
	Setuju	24	43.6	43.6	69.1
	Sangat Setuju	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (30.9 %), setuju sebanyak 24 orang (43.6 %), Netral sebanyak 10 orang (18.2 %), Tidak Setuju sebanyak 4 orang (7.3 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (43.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan telah melakukan sosialisasi tentang prosedur keselamatan kerja untuk pelaksanaan pekerjaan yang berpotensi bahaya.

Tabel 4.11
Pemasangan tanda peringatan di tempat yang berpotensi bahaya
Pernyataan X_{1.8}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.6	4.6	100.0
	Netral	21	47.7	47.7	73.8
	Setuju	14	21.5	21.5	95.4
	Sangat Setuju	17	26.2	26.2	26.2
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (26.2 %), setuju sebanyak 14 orang (21.5 %), Netral sebanyak 21 orang (47.7 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (4.6 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Netral sebanyak 21 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa Pemasangan tanda peringatan di tempat yang berpotensi bahaya.

Tabel 4.12
Di lingkungan perusahaan terdapat pesan-pesan tentang keselamatan kerja
Pernyataan X_{1.9}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Netral	5	9.1	9.1	14.5
	Setuju	27	49.1	49.1	63.6
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36.4 %), setuju sebanyak 27 orang (49.1 %), Netral sebanyak 5 orang (9.1 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (5.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (49.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Di lingkungan perusahaan terdapat pesan-pesan tentang keselamatan kerja.

Tabel 4.13
Perusahaan memberikan informasi tentang tingkat bahaya pekerjaan
Pernyataan X_{1.10}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Netral	5	9.1	9.1	14.5
	Setuju	27	49.1	49.1	63.6
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36.4 %), setuju sebanyak 27 orang (49.1 %), Netral sebanyak 5 orang (9.1 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (5.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (49.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan memberikan informasi tentang tingkat bahaya pekerjaan.

Tabel 4.14
Suhu ruangan cukup baik
Pernyataan X_{1.11}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10.9	10.9	10.9
	Netral	6	10.9	10.9	21.8
	Setuju	29	52.7	52.7	74.5
	Sangat Setuju	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (25.5 %), setuju sebanyak 29 orang (52.7 %), Netral sebanyak 6 orang (10.9 %), Tidak Setuju sebanyak 6 orang (10.9 %). Dari

jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (52.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Suhu ruangan cukup baik.

Tabel 4.15
Kondisi ventilasi, pendingin, penerangan cukup baik
Pernyataan X_{1.12}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Netral	9	16.4	16.4	21.8
	Setuju	26	47.3	47.3	69.1
	Sangat Setuju	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (30.9 %), setuju sebanyak 26 orang (47.3 %), Netral sebanyak 9 orang (16.4 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (5.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (47.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kondisi ventilasi, pendingin, penerangan cukup baik.

Tabel 4.16
Pemeriksaan kesehatan secara berkala
Pernyataan X_{1.13}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Netral	5	9.1	9.1	14.5
	Setuju	27	49.1	49.1	63.6
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36.4 %), setuju sebanyak 27 orang (49.1 %), Netral sebanyak 5 orang (9.1 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (5.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (49.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pemeriksaan kesehatan secara berkala.

Tabel 4.17
Perusahaan menyediakan P3K
Pernyataan X_{1.14}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Netral	11	20.0	20.0	25.5
	Setuju	34	61.8	61.8	87.3
	Sangat Setuju	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (12.7 %), setuju sebanyak 34 orang (61.8 %), Netral sebanyak 11 orang (20 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (5.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (49.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan menyediakan P3K.

Tabel 4.18
Kontrol sumber resiko di tempat kerja dan lingkungan
Pernyataan X1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.3	7.3	7.3
Netral	10	18.2	18.2	25.5
Setuju	24	43.6	43.6	69.1
Sangat Setuju	17	30.9	30.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (30.9 %), setuju sebanyak 24 orang (43.6 %), Netral sebanyak 10 orang (18.2 %), Tidak Setuju sebanyak 4 orang (7.3 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (43.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kontrol sumber resiko di tempat kerja dan lingkungan.

Tabel 4.19
Pengecekan alat-alat K3 secara berkala
Pernyataan X1.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	10.9	10.9	10.9
Netral	6	10.9	10.9	21.8
Setuju	29	52.7	52.7	74.5
Sangat Setuju	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (25.5 %), setuju sebanyak 29 orang (52.7 %), Netral sebanyak 6 orang (10.9 %), Tidak Setuju sebanyak 6 orang (10.9 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29

orang (52.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pengecekan alat-alat K3 secara berkala.

Tabel 4.20
Memberikan pengawasan terhadap bahan-bahan berbahaya
Pernyataan X_{1.17}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.3	7.3	7.3
Netral	10	18.2	18.2	25.5
Setuju	24	43.6	43.6	69.1
Sangat Setuju	17	30.9	30.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (30.9 %), setuju sebanyak 24 orang (43.6 %), Netral sebanyak 10 orang (18.2 %), Tidak Setuju sebanyak 4 orang (7.3 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (43.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Memberikan pengawasan terhadap bahan-bahan berbahaya.

Tabel 4.21
Perusahaan memberikan jaminan kesehatan serta jaminan kecelakaan kerja
Pernyataan X_{1.18}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.6	4.6	100.0
Netral	21	47.7	47.7	73.8
Setuju	14	21.5	21.5	95.4
Sangat Setuju	17	26.2	26.2	26.2
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (26.2 %), setuju sebanyak 14 orang (21.5 %), Netral sebanyak 21 orang (47.7 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (4.6 %). Dari

jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Netral sebanyak 21 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa Perusahaan memberikan jaminan kesehatan serta jaminan kecelakaan kerja.

Tabel 4.22
Perusahaan menetapkan kewajiban penggunaan APD
Pernyataan X_{1.19}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
Netral	5	9.1	9.1	14.5
Setuju	27	49.1	49.1	63.6
Sangat Setuju	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36.4 %), setuju sebanyak 27 orang (49.1 %), Netral sebanyak 5 orang (9.1 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (5.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (49.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perusahaan menetapkan kewajiban penggunaan APD.

b. Variabel X₂ (Stress Kerja)

Tabel 4.23
Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada
saya terasa adil dan wajar
Pernyataan X_{2.1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	9.2	9.2	9.2
Netral	20	38.5	38.5	47.7
Setuju	17	33.8	33.8	81.5
Sangat Setuju	12	18.5	18.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (18.5%), setuju sebanyak 17 orang (33.8%), netral sebanyak 20 orang (38.5%) dan sebanyak 6 orang (9.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 20 orang (38.5%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar.

Tabel 4.24
Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar
Pernyataan X_{2.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.1	3.1	100.0
Netral	10	26.2	26.2	49.2
Setuju	28	47.7	47.7	96.9
Sangat Setuju	15	23.1	23.1	23.1
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (23.1%), setuju sebanyak 28 orang (47.7%), netral sebanyak 10 orang (26.2%) dan sebanyak 2 orang (3.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar.

Tabel 4.25
Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar
Pernyataan X_{2.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	15.4	15.4	15.4
	Netral	15	30.8	30.8	46.2
	Setuju	30	46.2	46.2	92.3
	Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.7%), setuju sebanyak 30 orang (46.2%), netral sebanyak 15 orang (30.8%) dan sebanyak 5 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar.

Tabel 4.26
Saya terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya
Pernyataan X_{2.4}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	21.5	21.5	21.5
	Netral	22	33.8	33.8	55.4
	Setuju	21	32.3	32.3	87.7
	Sangat Setuju	8	12.3	12.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.3%), setuju sebanyak 21 orang (32.3%), netral sebanyak 22 orang (33.8%) dan sebanyak 4 orang (21.5%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 22 orang (33.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Saya terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya.

Tabel 4.27
Saya terhindar dari stress kerja karena tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya
Pernyataan X_{2.5}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	20.0	20.0	76.9
Netral	14	21.5	21.5	56.9
Setuju	16	35.4	35.4	35.4
Sangat Setuju	15	23.1	23.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (23.1%), setuju sebanyak 16 orang (35.4%), netral sebanyak 14 orang (21.5%) dan sebanyak 10 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (35.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya terhindar dari stress kerja karena tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya.

Tabel 4.28
Saya terhindar dari stress kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil
Pernyataan X_{2.6}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.2	6.2	100.0
Netral	24	42.8	42.8	56.9
Setuju	24	42.8	42.8	93.8
Sangat Setuju	4	8.2	8.2	8.2
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.2%), setuju sebanyak 24 orang (42.8%), netral sebanyak 24 orang (42.8%) dan sebanyak 3 orang (6.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan netral sebanyak 24 orang (42.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan netral bahwa Saya terhindar dari stress kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil.

Tabel 4.29
Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya
Pernyataan X_{2.7}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	26.2	26.2	26.2
Netral	31	47.7	47.7	73.8
Setuju	10	21.5	21.5	95.4
Sangat Setuju	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.6%), setuju sebanyak 10 orang (21.5%), netral sebanyak 31 orang (47.7%) dan sebanyak 11 orang (26.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 31 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.

Tabel 4.30
Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.
Pernyataan X_{2.8}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	35	54.8	54.8	92.3
Netral	10	29.8	29.8	46.2
Setuju	5	7.7	7.7	15.4
Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.7%), setuju sebanyak 5 orang (7.7%), netral sebanyak 10 orang (29.8%) dan sebanyak 35 orang (54.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 35 orang (54.8%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.

Tabel 4.31
Beban pekerjaan saya terlalu berat bagi saya
Pernyataan X_{2.9}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	35	54.8	54.8	92.3
Netral	10	29.8	29.8	46.2
Setuju	5	7.7	7.7	15.4
Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.7%), setuju sebanyak 5 orang (7.7%), netral sebanyak 10 orang (29.8%) dan sebanyak 35 orang (54.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 35 orang (54.8%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa Beban pekerjaan saya terlalu berat bagi saya.

Tabel 4.32
Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan ini.
Pernyataan X_{2.10}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	35	54.8	54.8	92.3
Netral	10	29.8	29.8	46.2
Setuju	5	7.7	7.7	15.4
Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.7%), setuju sebanyak 5 orang (7.7%), netral sebanyak 10 orang (29.8%) dan sebanyak 35 orang (54.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 35 orang (54.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan ini.

c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.33
Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang diterapkan
Pernyataan Y_{1.1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	10.9	10.9	10.9
Netral	6	10.9	10.9	21.8
Setuju	29	52.7	52.7	74.5
Sangat Setuju	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (25.5 %), setuju sebanyak 29 orang (52.7 %), Netral sebanyak 6 orang (10.9 %), Tidak Setuju sebanyak 6 orang (10.9 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (52.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang diterapkan.

Tabel 4.34
Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas/jumlah yang telah diterapkan
Pernyataan Y_{1.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Netral	9	16.4	16.4	21.8
	Setuju	26	47.3	47.3	69.1
	Sangat Setuju	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (30.9 %), setuju sebanyak 26 orang (47.3 %), Netral sebanyak 9 orang (16.4 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (5.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (47.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas/jumlah yang telah diterapkan.

Tabel 4.35
Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan
perusahaan
Pernyataan Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Netral	5	9.1	9.1	14.5
	Setuju	27	49.1	49.1	63.6
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36.4 %), setuju sebanyak 27 orang (49.1 %), Netral sebanyak 5 orang (9.1 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (5.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (49.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Tabel 4.36
Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas dengan kualitas kerja yang telah
ditentukan
Pernyataan Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Netral	11	20.0	20.0	25.5
	Setuju	34	61.8	61.8	87.3
	Sangat Setuju	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (12.7 %), setuju sebanyak 34 orang (61.8 %), Netral sebanyak 11 orang (20 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (5.5 %). Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (49.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas dengan kualitas kerja yang telah ditentukan.

Tabel 4.37
Saya bisa bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat
Pernyataan Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.3	7.3	7.3
Netral	10	18.2	18.2	25.5
Setuju	24	43.6	43.6	69.1
Sangat Setuju	17	30.9	30.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (30.9 %), setuju sebanyak 24 orang (43.6 %), Netral sebanyak 10 orang (18.2 %), Tidak Setuju sebanyak 4 orang (7.3 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (43.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya bisa bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat.

Tabel 4.38
Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti
Pernyataan Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	10.9	10.9	10.9
Netral	6	10.9	10.9	21.8
Setuju	29	52.7	52.7	74.5
Sangat Setuju	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (25.5 %), setuju sebanyak 29 orang (52.7 %), Netral

sebanyak 6 orang (10.9 %), Tidak Setuju sebanyak 6 orang (10.9 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (52.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

Tabel 4.39
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
Pernyataan Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Netral	10	18.2	18.2	25.5
	Setuju	24	43.6	43.6	69.1
	Sangat Setuju	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (30.9 %), setuju sebanyak 24 orang (43.6 %), Netral sebanyak 10 orang (18.2 %), Tidak Setuju sebanyak 4 orang (7.3 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (43.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.40
Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan saya
Pernyataan Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.6	4.6	100.0
	Netral	21	47.7	47.7	73.8
	Setuju	14	21.5	21.5	95.4
	Sangat Setuju	17	26.2	26.2	26.2
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (26.2 %), setuju sebanyak 14 orang (21.5 %), Netral sebanyak 21 orang (47.7 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (4.6 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan Netral sebanyak 21 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan saya.

Tabel 4.41
Saya biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu
Pernyataan Y_{1.9}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Netral	5	9.1	9.1	14.5
	Setuju	27	49.1	49.1	63.6
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36.4 %), setuju sebanyak 27 orang (49.1 %), Netral sebanyak 5 orang (9.1 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (5.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (49.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu.

Tabel 4.42
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan
Pernyataan Y_{1.10}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Netral	5	9.1	9.1	14.5
	Setuju	27	49.1	49.1	63.6
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36.4 %), setuju sebanyak 27 orang (49.1 %), Netral sebanyak 5 orang (9.1 %), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (5.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (49.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.43
Uji Validitas (X₁) Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	30.0923	26.866	.766	.823
Pernyataan X1.2	30.1231	28.328	.514	.845
Pernyataan X1.3	29.9538	28.076	.468	.852
Pernyataan X1.4	30.1538	30.132	.380	.856
Pernyataan X1.5	30.4308	29.624	.517	.844
Pernyataan X1.6	30.0923	26.866	.766	.823
Pernyataan X1.7	30.2154	30.359	.454	.849
Pernyataan X1.8	30.2154	28.515	.504	.846
Pernyataan X1.9	30.3077	29.216	.555	.841
Pernyataan X1.10	30.1231	27.297	.734	.826
Pernyataan X2.1	29.8154	29.778	.519	.840
Pernyataan X2.2	30.1231	30.453	.467	.844
Pernyataan X2.3	29.9692	28.687	.687	.826
Pernyataan X2.4	30.0769	29.072	.548	.837
Pernyataan X2.5	30.1231	27.453	.548	.840
Pernyataan X2.6	30.1385	31.027	.405	.849
Pernyataan X2.7	30.3846	30.740	.468	.844
Pernyataan X2.8	29.9692	28.687	.687	.826
Pernyataan X2.9	30.2154	30.172	.551	.837
Pernyataan X2.10	30.0615	27.527	.685	.824

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel stres kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.45
Uji Validitas (X₂) Stres Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	30.0923	26.866	.766	.823
Pernyataan X1.2	30.1231	28.328	.514	.845
Pernyataan X1.3	29.9538	28.076	.468	.852
Pernyataan X1.4	30.1538	30.132	.380	.856
Pernyataan X1.5	30.4308	29.624	.517	.844
Pernyataan X1.6	30.0923	26.866	.766	.823
Pernyataan X1.7	30.2154	30.359	.454	.849
Pernyataan X1.8	30.2154	28.515	.504	.846
Pernyataan X1.9	30.3077	29.216	.555	.841
Pernyataan X1.10	30.1231	27.297	.734	.826

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.45 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel stres kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.46
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	30.0923	27.148	.603	.889
Pernyataan Y.2	29.9692	25.405	.796	.875
Pernyataan Y.3	29.9231	26.447	.719	.881
Pernyataan Y.4	30.2308	27.118	.574	.891
Pernyataan Y.5	29.9231	25.260	.774	.877
Pernyataan Y.6	30.3846	28.272	.545	.892
Pernyataan Y.7	30.4154	27.934	.614	.888
Pernyataan Y.8	29.9846	25.547	.799	.875
Pernyataan Y.9	30.0462	27.607	.554	.892
Pernyataan Y.10	29.9077	29.116	.433	.899

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.46 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.47
Uji Reliabilitas (X₁) Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,855 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel stres kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.49
Uji Reliabilitas (X₂) Stress Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.49 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,868 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kecerdasan emosional adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.50
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.50 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,897 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Statistik Deskriptif

Setelah data yang digunakan terkumpul, maka langkah selanjutnya ialah menganalisis dan melakukan evaluasi terhadap data tersebut. Sebelum di analisis dan dievaluasi data terlebih dahulu diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 16.0 yang kemudian hasil output tersebut akan dievaluasi untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.51

Descriptive Statistics

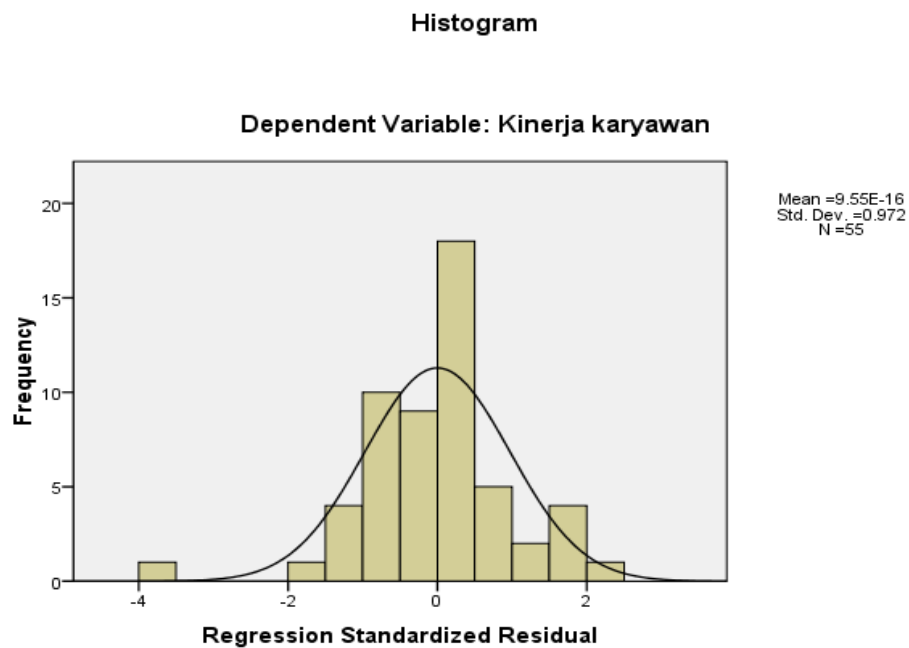
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	21.3636	2.16336	55
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	39.6000	6.83974	55
Stress Kerja	20.7818	2.49214	55

Pada tabel 4.51 di atas diketahui nilai rata-rata kinerja karyawan ialah 21.3636 dengan standart deviasi adalah 2.16336, untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja nilai rata-ratanya ialah 39.6000 dengan standar deviasi 6.83974, dan untuk variabel stress kerja nilai rata-ratanya adalah 20.7818 dengan standar deviasi 2.49214, dengan jumlah data sebanyak 55 data.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

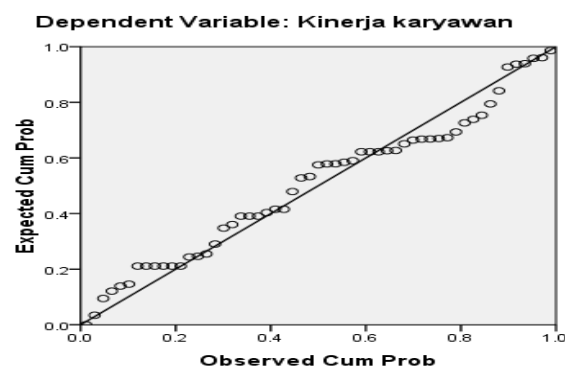


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.4 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.5 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.5 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Keselamatan dan kesehatan kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.52
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75635834
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.071
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.747
Asymp. Sig. (2-tailed)		.632

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.52 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,632 maka dapat disimpulkan

data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,632 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.53
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.854	2.273	4.335	.000		
	Keselamatan dan kesehatan kerja	.412	.154	5.846	.687	1.603	2.642
	Stress kerja	.163	.119	1.374	.176	0.610	1.639

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

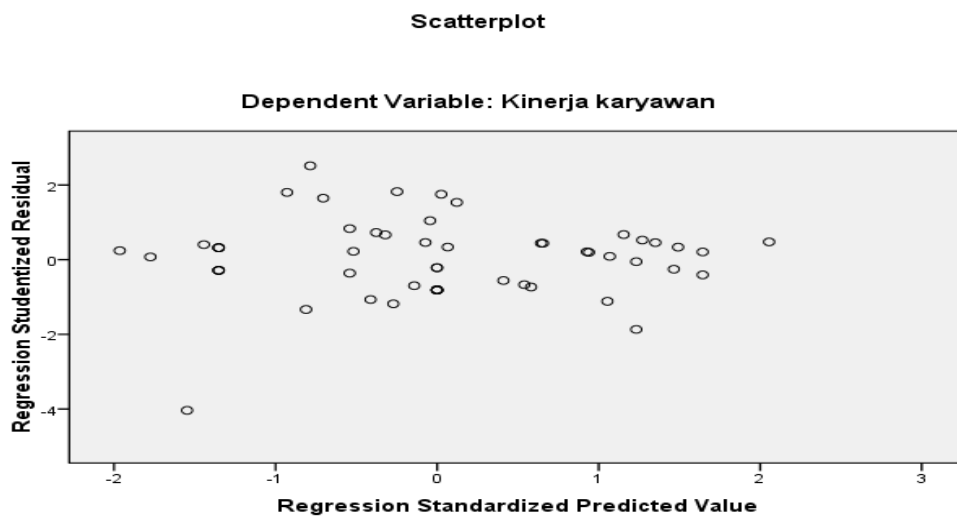
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.53 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah keselamatan dan kesehatan kerja $2.642 < 10$, stress kerja $1.639 < 10$, serta nilai *Tolerance* keselamatan dan

kesehatan kerja $1,603 > 0,10$, dan stress kerja $0,610 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.6 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.6 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel

terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.54
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.854	2.273	4.335	.000		
	Keselamatan dan kesehatan kerja	.412	.154	5.846	.687	1.603	2.642
	Stress kerja	.163	.119	1.374	.176	.610	1.639

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.54 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 9,854 - 0,412 X_1 + 0,163 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,854.
- Jika terjadi peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,412.
- Jika terjadi peningkatan stress kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,163.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

- Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah

dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.55
Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.755	3	35.252	12.232	.000 ^a
	Residual	146.973	51	2.882		
	Total	252.727	54			

a. Predictors: (Constant), Stress kerja, Kesehatan kerja, Keselamatan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

. Berdasarkan tabel 4.55 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 12,232 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,15 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini keselamatan kerja, kesehatan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.56
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.854	2.273	4.335	.000		
	Keselamatan dan kesehatan kerja	.412	.154	5.846	.000	1.603	2.642
	Stress kerja	.163	.119	1.374	.000	.610	1.639

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.56 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 5,846 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,669 dan signifikan sebesar

0,687, sehingga $t_{hitung} 5,846 > t_{tabel} 1,669$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 1,374 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,669 dan signifikan sebesar

0,000, sehingga $t_{hitung} 1,374 > t_{tabel} 1,669$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.57
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.384	1.69759

a. Predictors: (Constant), Stress kerja, Kesehatan kerja, Keselamatan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.57 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,384 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 38,4% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta stress kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 38,4\% = 61,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel yang tidak dimasukkan dalam model ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,412 dan signifikan sebesar $0,000 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijono (2011) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Dhini Rama Dhania (2010) menyatakan dimana keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Sebaliknya hasil penelitian dari Endang Susilawati (2013) dimana keselamatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2004:411), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melakukan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2002:245) keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara 2004:161).

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,163 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi (2013) dimana stress kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian oleh Aris Husnawati (2015) dimana stress kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh teori A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157) Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *symptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji F menunjukkan nilai sebesar $F_{hitung} 12,232 > F_{tabel} 3,15$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, serta stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja dan stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan kesehatan kerja yang baik akan lebih fit melaksanakan aktifitasnya dengan baik dan berpengaruh terhadap lingkungan sekitarnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan analisa dan evaluasi terhadap penelitian mengenai keselamatan kerja, kesehatan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis simultan menunjuk ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) keselamatan kerja, kesehatan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang, hal ini ditunjukkan pada F_{hitung} sebesar 12,232 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,15 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis sebelumnya diterima. Dengan kata lain keselamatan dan kesehatan kerja serta stress kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis parsial diketahui untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang, hal ini ditunjukkan pada t_{hitung} sebesar 5,846 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,669 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,846 > t_{tabel} 1,669$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis parsial diketahui untuk variabel stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap

kinerja karyawan PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang, hal ini ditunjukkan pada t_{hitung} sebesar 1,374 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,669 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 1,374 > t_{tabel} 1,669$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

B. SARAN

Setelah menganalisis dan menghasilkan beberapa kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan pada PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang, adapun hal-hal yang dapat disarankan penulis yang mungkin dapat menjadi bahan masukan dan perhatian bagi PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang, yaitu:

1. Perusahaan, harusnya lebih baik lagi memperhatikan tingkat keselamatan kerja, kesehatan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Serta tetap menegakkan peraturan keselamatan kerja dan kesehatan kerja guna meningkatkan produktifitas kinerja karyawan. Karena masih ada beberapa karyawan yang kurang peduli akan keselamatan dan kesehatan kerjanya sendiri. Perusahaan dapat meningkatkannya dengan cara pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja serta mengkampanyekan bahaya-bahaya yang mungkin timbul saat bekerja dan penyakit akibat kerja.
2. Perusahaan hendaknya dapat melakukan gathering bersama atau dengan meningkatkan insentif ketika harus ada pekerjaan lembur serta lebih memperhatikan terkait beban pekerjaan yang ditanggung setiap karyawan guna mengurangi stress kerja yang dialami setiap karyawan serta memberikan solusi ketika ada masalah atau kesulitan dalam melakukan pekerjaannya

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan tidak hanya meneliti perusahaan PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang, tetapi juga jenis perusahaan-perusahaan lain yang ada Indonesia. Begitu juga dapat menambah variable lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menggunakan tahun penelitian yang lebih panjang sehingga sampel yang didapat lebih besar agar dapat menjelaskan keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Amh,Manullang, Marihot (2016) *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gajah Mada University press.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, Bandung: PT. Remaja Rsodakarya.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Handoko, Hani (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM. Husein, Umar (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: T. Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara Sibarani (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suryadi (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2015). *Metode Penelitian*, Medan: Penerbit USU press.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian*. Medan: USU press.
- Slamet, J.S (2012). *Kesehatan Lingkungan*. Yogyakarta: Gajah Mada University press.
- Simanjuntak, Payaman (2003) *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Penelitian dan Jurnal

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Astuti, Okky Suli (2011). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Veteran.
- Azizah Musliha Fitri (2013), *Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stress Kerja Pada Karyawan Bank BMT*, Universitas Negeri Diponegoro, Semarang.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Grisma Ilfani (2013), *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Negeri Diponegoro, Semarang
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.

- Misbach Munir (2014), *Analisis Performance Atribut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*, Universitas Yudharta Pasuruan, Pasuruan.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ratih Dwi Kartikasari, Bambang Swasto (2017), *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Asbes Cement Group Malang*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.