

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES
KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM LIRBOYO KEDIRI**

SKRIPSI



Oleh :

HANIF AIRLANGGA KARSARI

NIM : 14510004

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2018

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES
KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM LIRBOYO KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

HANIF AIRLANGGA KARSARI

NIM : 14510004

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES
KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM LIRBOYO KEDIRI**

SKRIPSI

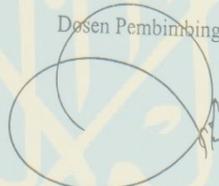
Oleh

HANIF AIRLANGGA KARSARI

NIM: 14510004

Telah disetujui pada tanggal 16 Mei 2018

Dosen Pembimbing,



Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

NIP 197202122003121003

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Supriyanto, MM.
NIP 1962003121001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES
KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM LIRBOYO KEDIRI

SKRIPSI

Oleh

HANIF AIRLANGGA KARSARI

NIM : 14510004

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 5 Juni 2018

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua

Ahmad Muis, S.Ag., M.S.I.
NIP 19711110 20160801 1 043

:()

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP 197202122003121003

:()

3. Penguji Utama

Dr. Siswanto, S.E., M.Si.
NIP 19750906 200604 1 001

:()

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Dr. Agus Sucipto, MM
NIP 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Hanif Airlangga Karsari

NIM : 14510004

Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA DI RUMAH SAKIT LIRBOYO KEDIRI

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang 26 Juni 2018

Hormat Saya,



Hanif Airlangga Karsari

NIM : 14510004

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahNya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “ Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pasukan Pada UPT. Pemadam Kebakaran Kota Malang.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan penulis arahan serta membimbing penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan mudah dan lancar.

5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak dan Ibu karyawan karyawan RSUD Lirboyo Kediri yang telah memberikan kemudahan kepada saya sehingga tugas akhir skripsi ini dapat terlaksana dengan baik dan lancar.
7. Ayah, ibu, adik, kakak, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spirituil.
8. Teman-teman ekonomi angkatan 2014 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin...

Malang, 16 Mei 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GEMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN-LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Kajian Teori	18
2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	18
2.2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	18
2.2.1.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	21
2.2.1.3 Penyebab Timbulnya Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja	23
2.2.1.4 Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	25
2.2.1.5 Manfaat Penerapan Keselamatan	

dan Kesehatan Kerja	26
2.2.1.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	
dalam Psrspektif Islam	27
2.2.2 Stres Kerja	31
2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja	31
2.2.2.2 Penyebab Stres Kerja	32
2.2.2.3 Cara Mengelola atau Mengatasi Stres Kerja	37
2.2.2.4 Stres Dalam Perspektif Islam	38
2.2.3 Kinerja	41
2.2.3.1 Pengertian Kinerja	41
2.2.3.2 Indikator Kinerja	43
2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	43
2.2.3.4 Kinerja Dalam Psrspektif Islam	44
2.3 Hubungan Antar Variabel	46
2.3.1 Hubungan Antara K3 Terhadap Kinerja	46
2.3.2 Hubungan Antara K3 Terhadap Stres Kerja	47
2.3.3 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja	48
2.4 Kerangka Berfikir	48
2.4.1 Model Hipotesis	48
BAB III MOTODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	50
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	50
3.3 Populasi, Sample, dan Teknik Pengambilan Sampel	51
3.3.1 Populasi	51
3.3.2 Sampel	51
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	52
3.4 Data dan Sumber Data	52
3.4.1 Data Primer	52

3.4.2 Data Sekunder	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data	53
3.6 Instrumen Penelitian	54
3.7 Definisi Operasional Variabel	55
3.8 Analisis Data	57
3.9 Model Analisis Data	58
3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	58
3.10 Uji Normalitas	59
3.11 Uji Linieritas	60
3.12 Analisis Jalur (<i>Path Anlysis</i>)	60
3.13 Uji Mediasi	61
BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
4.1 Paparan Data Hasil Penelitian	62
4.1.1 Latar Belakang Instansi	62
4.2 Analisis Hasil Penelitian	77
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	77
4.2.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden	81
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	84
4.2.3.1 Uji Validitas	84
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	86
4.2.4 Uji Asumsi	87
4.2.5 Analisis Path	88
4.2.6 Pengujian Hipotesis	90
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	91
4.3.1 Pengaruh Keselamatan Kerja	
Terhadap Kinerja Karyawan	91
4.3.2 Pengaruh Kesehatan Kerja	
Terhadap Kinerja Karyawan	94

4.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	96
4.3.4 Stres Kerja Memediasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	99
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



Daftar Tabel

Tabel 2.1 Theoretical Mapping	15
Tabel 3.1 Operasional Tabel Penelitian	55
Tabel 4.1 Usia Responden	77
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	78
Tabel 4.3 Status Perkawinan Responden	78
Tabel 4.4 Lama Bekerja	79
Tabel 4.5 Divisi Karyawan	80
Tabel 4.6 Pendidikan Terakhir Responden	80
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel X1	81
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel X2	82
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Y	83
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item Variabel Z	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas	85
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas	88
Tabel 4.14 Pengujian Hipotesis	90

Daftar Gambar

Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel	61
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Lirboyo Kediri	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	87
Gambar 4.3 Penggambaran Diagram Jalur	89



Daftar Lampiran-Lampiran

Lampiran 1 Kuisisioner

Lampiran 2 Hasil Output Uji Validitas

Lampiran 3 Hasil Output Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Hasil Output Uji Normalitas

Lampiran 5 Hasil Output Uji Linieritas

Lampiran 6 Hasil Output Uji Path

Lampiran 7 Bukti Konsultasi



ABSTRAK

Karsari, Hanif Airlangga, 2018. SKRIPSI. Judul: **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja di Rumah Sakit Umum Lirboyo Kediri”**.

Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Kesehatan, Keselamatan, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dikarenakan rumah sakit umum merupakan pelayanan medis, maka sangat perlu menjaga agar karyawan yang bekerja di rumah sakit umum tetap dalam kondisi yang selalu sehat. Potensi bahaya yang ditimbulkan di rumah sakit sangatlah besar salah satunya tertular penyakit pasien.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X1) kinerja karyawan (Y) melalui stres kerja (Z) di RSUD Lirboyo Kediri. Model analisis yang digunakan adalah Path Analysis. Sebelumnya, dilakukan pengujian validitas, dan reabilitas, beserta uji asumsi klasik terhadap data penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal itu terbukti dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 atau lebih kecil dari 0,05. Begitu juga dengan kesehatan kerja juga berpengaruh dengan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dari hasil penelitian dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,115 atau lebih besar dari 0,05. Pada penelitian ini keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa stres kerja bukan sebagai variabel mediasi antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Karsari, Hanif Airlangga, 2018. Thesis. Title: Effect of Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Working Stress at Lirboyo Kediri General Hospital

Lecture : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

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

The problem that often arises in companies today is the lack of attention to the human aspect. Occupational safety and health is activities that ensure the creation of safe working conditions, avoid from physical and mental disorders through coaching and training, direction and control over the execution of the duties of the employees and the provision of assistance in accordance with applicable rules. Because public hospitals are a medical service, it is necessary to keep the employees working in public hospitals in a healthy state. The potential danger posed in hospitals is very large one of them contracting the patient's illness.

This study aims to determine the effect of occupational safety and health (X1) employee performance (Y) through work stress (Z) at RSU Lirboyo Kediri. The analysis model used is Path Analysis. Previously, testing validity, and reliability, along with the test of classical assumptions on research data.

Based on the results of the study, work safety affects the performance of employees, it is proved with a significance value of 0.019 or smaller than 0.05. Similarly, occupational health also affects employee performance with a significance value of 0.000 or less than 0.05. In this study also shows that job stress does not affect the performance of employees because of the research results can be known significance value of 0.115 or greater than 0.05. In this study, occupational safety and health has no effect on employee performance, thus it can be said that job stress is not as a mediating variable between safety and health on employee performance.

ملخص

كارسارى، حنيف إيرلانججا، 2018. مقال. العنوان: "تأثير الصحة وسلامة المهنة على أداء الموظف من خلال ضغوط العمل في مستشفى العام ليربويو كاديري."

المشرف : الدكتور الحاج أحمد سانى سوفريانتو، SE., M.Si

الكلمات الرئيسية: الصحة، السلامة، ضغوط العمل، وأداء الموظف

المشكلة التي غالباً ما تنشأ في الشركات اليوم هي عدم الاهتمام بالجانب الإنساني. السلامة المهنية والصحة (K3) هو نشاط يضمن خلق ظروف عمل آمنة، محمياً من الاضطرابات البدنية والعقلية من خلال التدريب والتدريب والتوجيه والرقابة على تنفيذ واجبات الموظفين وتقديم المساعدة وفقاً للقواعد المعمول بها. لأن المستشفيات العامة هي خدمة طبية، فمن الضروري الحفاظ على الموظفين العاملين في المستشفيات العامة في حالة صحية. الخطر المحدق الذي تشكله المستشفيات كبير جداً، أحدها يتعاطى مع مرض المريض.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الصحة والسلامة المهنية (X1) أداء الموظف (Y) من خلال ضغوط العمل (Z) في مستشفى العام ليربويو كاديري. نموذج التحليل المستخدم هو تحليل المسار. في السابق، اختبار الصلاحية والموثوقية، جنبا إلى جنب مع اختبار الافتراضات الكلاسيكية على بيانات البحث.

وبناءً على نتائج الدراسة، تؤثر سلامة العمل على أداء الموظفين، وقد ثبتت قيمته بقيمة 0.019 أو أقل من 0.05. وبالمثل، تؤثر الصحة المهنية أيضاً على أداء الموظف بقيمة تبلغ 0.000 أو أقل من 0.05. في هذه الدراسة تظهر أيضاً أن الضغوط العمل لا يؤثر على أداء الموظفين بسبب نتائج الأبحاث التي يمكن أن تكون معروفة بقيمة دلالة 0.115 أو أكبر من 0.05. في هذه الدراسة، لا تؤثر السلامة والصحة المهنة على أداء الموظف، وبالتالي يمكن القول إن الضغوط العمل ليس كمتغير وساطة بين السلامة والصحة على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *man, money, methode, materials, machines, dan market* (Hasibuan, 2003). Aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Terminologi sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan. Tidak satu pun faktor dalam aktivitas bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain daripada sumber daya manusia. Tidak peduli apa keunggulan lainnya yang dimiliki perusahaan, perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usahanya tanpa adanya komunitas karyawan komponen yang berdedikasi tinggi terhadap keinginan perusahaan (Simamora, 2004)

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan

tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya (Mangkunegara, 2011).

Salah satu cara untuk menjaga sumber daya manusia di perusahaan yaitu dengan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012, keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dalam PP tersebut juga dijelaskan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perusahaannya. Kewajiban tersebut berlaku bagi perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 orang atau mempunyai tingkat potensi bahaya yang tinggi. Menurut Simamora (2004) setiap organisasi diharapkan memiliki program keselamatan kerja guna mengurangi kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang sehat.

Menurut Husni (2006) Kesehatan Kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja/buruh memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik

jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Kesehatan dalam ruang lingkup Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit.

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara Filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insane pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membanyar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang-orang lain di tempat kerja/ perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Ardana dkk, 2012)

Menurut Rivai (2004) keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2005), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat

menyebabkan kebakaran, ketakutan, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik, dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan serta pelatihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Salah satu manfaat dari penerapan K3 yang baik yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ramli (2010), Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan asset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi disamping unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja. Karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina, dan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Simamora (2004) mengatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja menurut Hasibuan (2003) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi

merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian suatu instansi yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Rivai dan Sagala (2011) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja juga dipengaruhi oleh stres yang dialami oleh pegawai atau pekerja. Menurut Robbins (1996) mengatakan bahwa tingkat stres yang dialami terus menerus selama waktu yang panjang seperti lazimnya yang dialami staf kamar darurat dalam rumah sakit kota yang besar, dapat mengakibatkan kinerja yang lebih rendah.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), stress adalah gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar. Menurut Mangkunegara (2008) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini tampak dari *simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, sikap menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja adalah suatu keadaan dimana seorang pekerja mengalami tekanan karena adanya tuntutan pekerjaan yang berat dan hubungan antar individu

yang tidak harmonis. Menurut Rivai (2006) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidaksinambungan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

Stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi, dan dikatakan pula bahwa stres merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja dan dapat mengganggu individu tersebut (Wijono, 2010). Tingkat stres yang tinggi dan berlangsung terus menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian membutuhkan tindakan dari pihak manajemen (Robbins dan Judge, 2008).

Berdasarkan penelitian dari jurnal terdahulu, kesehatan dan keselamatan kerja serta stres kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sunariyanto (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja terhadap kinerja pada plant BPS Waru PT. Varia Usaha Beton. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki andil yang lebih besar terhadap kinerja karyawan plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton memiliki pengaruh yang signifikan positif. Program K3 yang diberikan perusahaan terhadap karyawan Plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian Maryjoan dan Ebitu (2016) keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan dilihat dari empat variabel yaitu Produktivitas karyawan, hubungan karyawan / pelanggan, hubungan bawahan / manajemen, dan pergantian karyawan. Sedangkan menurut Chan dan Mak (2012), menyatakan K3 tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Tetapi tingkat absensilah yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Menurut Kurniliasari (2015) secara parsial, keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dilihat dari pengaruh signifikan secara simultan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pasukan UPT. Pemadam Kebakaran Kota Malang terdapat pengaruh secara simultan bahwa secara bersama-sama keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susetyo dan Ratnaningsih (2016), terdapat hubungan yang negatif antara persepsi K3 dengan stres kerja. Jadi semakin tinggi K3 maka semakin rendah stres kerja, dan sebaliknya.

Menurut Khuong dan Yen (2016) stres kerja sebagai variabel mediasi dari hubungan pekerjaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan industri di Dong Xuyen, Vietnam. Hubungan pekerjaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Stres kerja. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja kerja.

Menurut penelitian Simanjourang dkk (2016), Stres kerja dan spiritualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Performance. Dimana stres kerja berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja. Jadi semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja.

Rumah Sakit Umum (RSU) Lirboyo Kota Kediri adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat yang berada di Lirboyo Kota Kediri (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009)

Dikarenakan rumah sakit umum merupakan pelayanan medis, maka sangat perlu menjaga agar karyawan yang bekerja di rumah sakit umum tetap dalam kondisi yang selalu sehat. Potensi bahaya yang ditimbulkan di rumah sakit sangatlah besar salah satunya tertular penyakit pasien. Selain itu juga bisa tertusuk jarum suntik yang sudah dipakai oleh pasien yang sakit. Bisa juga terpapar sinar UV langsung.

Untuk semua para pekerja lapangan sangat diharuskan untuk perlengkapan keselamatan kerja yang telah disediakan oleh RSU Lirboyo secara tepat dan lengkap sesuai dengan objek yang dikerjakan. Namun kenyataan di lapangan tidak seluruhnya demikian, masih banyak karyawan yang tidak memperhatikan keselamatan dirinya dengan tidak memakai perlengkapan yang sesuai dengan SOP (Standing Operation Procedure) yaitu ketentuan-ketentuan dan prosedur/langkah-langkah kerja yang harus dilaksanakan secara konsisten yang telah ditetapkan oleh

pihak manajemen. Padahal jika tidak menggunakan perlengkapan lengkap dan benar akan menimbulkan bahaya yang pastinya akan merugikan individu pekerja itu sendiri.

Meskipun para karyawan diharuskan menggunakan perlengkapan yang lengkap, tetapi menurut pengakuan karyawan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di RSUD Lirboyo, K3 di sana belum berjalan dengan baik karena keterbatasan pegawai.

Pada tahun 2014 terjadi kecelakaan, seorang karyawan terpapar sinar UV pada saat bekerja. Hal itu terjadi karena keteledoran karyawan tersebut. Meskipun terpapar sinar UV, karyawan tersebut langsung ditolong dan dirawat sehingga tidak berakibat terlalu fatal.

Setelah melihat hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan penelitian ini, ada beberapa perbedaan hasil antara penelitian satu dengan yang lain. Perbedaan tersebut antara lain penelitian yang dilakukan oleh Chan dan Mak (2012) yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara K3 dengan kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maryjoan dan Ebitu (2016) mengatakan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, maka peneliti mengambil beberapa pokok yang akan dibahas nanti. Pada penelitian ini juga akan menambahkan beberapa yang belum ada pada penelitian terdahulu seperti pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan tetapi melalui stres kerja, yang pada saat ini masih

sedikitnya penelitian tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap stres kerja.

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap stres kerja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah stres kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja.
2. Untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja.
3. Untuk menguji stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui dan menguji apakah stres kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan bukti empiris pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja.
2. Sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan organisasi terutama yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Sunariyanto, Kokok (2014) yang berjudul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo dengan menggunakan jenis penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari peneelitan tersebut mengatahan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja terhadap kinerja pada plant BPS Waru PT. Varia Usaha Beton. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki andil yang lebih besar terhadap kinerja karyawan plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton memiliki pengaruh yang signifikan positif. Program K3 yang diberikan perusahaan terhadap karyawan Plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton tidak berpengaruh. Karyawan Plant BSP Waru PT. Varia Usaha Beton memang mengalami stres kerja karena kondisi pekerjaan yang ada akan tetapi hal itu tidak mempengaruhi kinerja mereka karena perusahaan memberikan reward berupa

kompensasi maupun bonus kepada setiap karyawan yang menunjukkan kinerja bagus.

Penelitian Khuong, Mai Ngoc and Vu Hai Yen (2016) yang berjudul Penyelidikan Efek Stres Kerja pada Kinerja Pegawai di Kawasan Industri Dong Xuyen, Vietnam dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis Path. Hasil dari penelitian tersebut yaitu stres kerja sebagai variabel mediasi dari hubungan pekerjaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan industri di Dong Xuyen, Vietnam. Hubungan pekerjaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Stres kerja. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja kerja.

Penelitian Maryjoan dan Ebitu (2016) yang berjudul pengaruh keselamatan dan kesehatan industri terhadap kinerja karyawan pada perusahaan semen yang dipilih di Nigeria dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan Product Moment Pearson. Hasil dari penelitian tersebut yaitu keselamatan dan kesehatan industri memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan dilihat dari empat variabel yaitu Produktivitas karyawan, hubungan karyawan / pelanggan, hubungan bawahan / manajemen, dan pergantian karyawan. Keselamatan ataupun kesehatan berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas karyawan, hubungan karyawan / pelanggan, dan hubungan bawahan / manajemen. Sedangkan keselamatan atau kesehatan berpengaruh signifikan negatif terhadap pergantian karyawan.

Penelitian Simanjorang dkk (2016) yang berjudul pengaruh stressor kerja dan spiritualitas terhadap stres kerja dan kinerja keamanan di Rumah Sakit Umum Pirngadi Medan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan analisis data dengan menggunakan Structural Equation Modeling. Hasil dari penelitian tersebut yaitu stres kerja dan spiritualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja and kinerja. Dimana stres kerja berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja. Jadi semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja.

Penelitian Kurniliasari (2015) yang berjudul Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pasukan pada UPT. Pemadam Kebakaran Kota Malang dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Hasil dari penelitian ini secara parsial, keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dilihat dari pengaruh signifikan secara simultan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pasukan UPT. Pemadam Kebakaran Kota Malang terdapat pengaruh secara simultan bahwa secara bersama-sama keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Penelitian Susetyo dan Ratnaningsih (2016) yang berjudul Persepsi Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Stres Kerja dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian tersebut yaitu terdapat hubungan yang negatif antara persepsi K3 dengan stres kerja. Jadi semakin tinggi K3 maka semakin rendah stres kerja, dan sebaliknya.

Tabel 2.1
Theoretical Mapping

No	Peneliti (Tahun)/ Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Susetyo dan Ratnaningsih (2016) Persepsi Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Stres Kerja	Persepsi Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Stres kerja	Regresi	Terdapat hubungan yang negatif antara persepsi K3 dengan stres kerja.
2	Khuong, Mai Ngoc dan Vu Hai Yen (2016) Penyelidikan Efek Stres Kerja pada Kinerja Kerja Pegawai	Overload Kerja, Peran Ambiguitas dan Peran Konflik, Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja	Regresi berganda dan Analisis Path	Hasil dari penelitian tersebut yaitu stres kerja sebagai variabel mediasi dari hubungan pekerjaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti (Tahun)/ Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
3	Maryjoan, Iheanacho dan Ebitu Ezeikiel Tom (2016) Pengaruh keselamatan dan kesehatan industri terhadap kinerja karyawan pada perusahaan semen yang dipilih di Nigeria	Keselamatan dan kesehatan industri terhadap Produktivitas karyawan, hubungan karyawan / pelanggan, hubungan bawahan / manajemen, dan pergantian karyawan	Product Pearson Moment	Keselamatan ataupun kesehatan berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas karyawan, hubungan karyawan / pelanggan, dan hubungan bawahan / manajemen. Sedangkan keselamatan atau kesehatan berpengaruh signifikan negatif terhadap pergantian karyawan.
4	Simanjorang dkk (2016) yang berjudul pengaruh stressor kerja dan spiritualitas terhadap stres kerja dan kinerja keamanan di Rumah Sakit Umum Pirngadi Medan	stressor kerja, spiritualitas, stres kerja, dan kinerja	Structural Equation Modeling	Stres kerja dan spiritualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja dan kinerja. Dimana stres kerja berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja. Jadi semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti (Tahun)/ Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
5	Kurniliasari, Iza (2015) yang berjudul Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pasukan	Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja	Analisis regresi linear berganda	Keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6	Sunariyanto, Kokok (2014) pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja terhadap kinerja karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	Menunjukkan bahwa K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	Chan dan Mak (2012) Kinerja manusia praktik sumber daya dan penampilan organisasi, peran mediasi keselamatan dan kesehatan kerja.	Keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja organisasi, dan sumber daya manusia.	Regresi	Menyatakan bahwa K3 tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh iklim keamanan.

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan tata kelola atas adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan agar mereka merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berkonsentrasi secara penuh, dan mampu bekerja secara produktif (Suparyadi, 2015).

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Kondisi fisiologis-fiskal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom carpal tunnel, penyakit-penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker seperti kanker paru-paru dan leukimia, emphysema, serta arthritis. Sedangkan kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri, penonjolan diri, penonjolan diri, pandangan sempit, menjadi

pelupa, kebingungan terhadap peran dan kewajiban, dan tidak percaya orang lain (Schuler dan Jackson, 1999).

Suparyadi (2015) mengatakan, keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan. Sedangkan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Mondy (2008) kesehatan mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal yang termasuk dalam cangkupan definisi mengenai keselamatan tersebut adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan cedera stres berulang serta kekerasan di tempat kerja dan dalam rumah tangga. Sedangkan kesehatan mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Masalah-masalah dalam bidang-bidang ini bisa secara serius memengaruhi produktivitas dan kualitas kehidupan kerja karyawan.

Menurut Moenir (1983) faktor-faktor dari keselamatan kerja adalah :

1. Lingkungan Kerja Secara Fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah :

- A. Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
- B. Perlindungan pada pegawai/pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik.
- C. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan seperti alat P3K.

2. Lingkungan Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- A. Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai/pekerja tanpa membedakan agama, suku kewarganegaraan, turunan dan lingkungan sosial.
- B. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar.
- C. Masa depan pegawai/pekerja terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat kecelakaan, baik fisik maupun mental.
- D. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak/kedudukannya oleh peraturan.

2.2.1.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dinyatakan bahwa K3 memiliki tujuan:

1. Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terstruktur, dan terintegrasi.
2. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
3. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

Menurut Mangkunegara (2005) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.

6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Ardana dkk (2012) tujuan dari penerapan keselamatan kerja ada dua, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

- A. Melindungi tenaga kerja di tempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga dapat diwujudkan peningkatan produktivitas kerja.
- B. Melindungi setiap orang lain yang berada di tempat kerja yang selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
- C. Melindungi bahan dan peralatan produksi agar dapat dicapai secara aman dan efisien.

2. Tujuan Khusus

- A. Mencegah dan atau mengurangi kecelakaan kerja kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja.
- B. Mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat, bahan, dan hasil produksi.
- C. Menciptakan lingkungan kerja dan tepat kerja yang aman, nyaman, sehat, dan penyesuaian antara pekerjaan dengan manusia atau antara manusia dengan pekerjaan.

2.2.1.3 Penyebab Timbulnya Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja

Menurut Suparyadi (2015) penyebab terjadinya kecelakaan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua hal utama, yaitu penyebab dasar dan proses terjadinya kecelakaan.

1. Penyebab Dasar
 - A. Faktor manusia
 - 1) Karakteristik pribadi
 - 2) Daya penglihatan
 - 3) Usia
 - 4) Pendidikan dan pelatihan
 - 5) Pengalaman
 - 6) Kemampuan perseptif versus keterampilan gerak
 - 7) Kemampuan fisik dan mental
 - 8) Stres
 - B. Faktor lingkungan kerja
 - 1) Lingkungan fisik
 - 2) Lingkungan psikologis
 - C. Karakteristik pekerjaan
2. Proses terjadinya kecelakaan
 - A. Kejadian kebetulan
 - B. Kondisi kerja yang tidak aman
 - C. Tindakan tidak aman

Menurut Ardana dkk (2012) penyebab kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dibagi kedalam dua kelompok.

1. Kondisi berbahaya, yaitu kondisi yang tidak aman dari:

- Mesin, perakitan, pesawat, bahan dan lain-lain
- Lingkungan
- Proses
- Sifat pekerjaan
- Cara kerja

2. Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan berbahaya dari manusia yang dapat terjadi antara lain karena:

- Kurangnya pengetahuan dan keterampilan pelaksana
- Cacat tubuh yang tidak ketara
- Keletihan dan kelesuan
- Sikap dan tingkah laku yang tidak sempurna

Suparyadi (2015) juga menjelaskan faktor-faktor penyebab gangguan kesehatan akibat kerja, penyebab itu antara lain adalah:

- Faktor fisik
- Faktor kimia
- Faktor biologi
- Faktor ergonomi/fisiologis
- Faktor mental psikologis

Menurut Mangkunegara (2005) beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai/pekerja yaitu:

- Keadaan tempat lingkungan kerja
- Pengaturan udara
- Pengaturan penerangan
- Pemakaian peralatan kerja
- Kondisi fisik dan mental pegawai/pekerja

2.2.1.4 Usaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Mangkunegara (2001), usaha-usaha yang diperlukan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja ada enam, yaitu mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan, memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya, mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menajukkan, dan mencegah kebisingan, memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja, menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai. Sedangkan menurut Dessler (1997) usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu mengurangi kondisi yang tidak aman, mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman melalui pendekatan dasar kedua. mengurangi tindakan tidak aman melalui propaganda. Mengurangi tindakan-tindakan tidak aman melalui pelatihan, mengurangi tindakan tidak aman

melalui dorongan positif, dan mengurangi tindakan yang tidak aman melalui komitmen manajemen puncak.

2.2.1.5 Manfaat penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Ardana dkk (2012) mengatakan bahwa ada empat manfaat yang dipetik apabila perusahaan menerapkan program K3 dengan baik, yaitu: dapat memacu produktivitas kerja karyawan, meningkatkan efisiensi perusahaan, mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM, serta meningkatkan daya saing produk perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015), ada banyak manfaat dari pelaksanaan K3, antara lain:

A. Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Adanya program yang jelas, dimana semua unsur yang ada dalam perusahaan ikut terlibat, adanya dukungan anggaran, peralatan, dan prosedur yang baik, maka terbuka peluang terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

B. Lebih produktif

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan memerlukan lingkungan yang aman dan nyaman agar mereka bisa berkonsentrasi secara penuh pada pekerjaan mereka sehingga produktivitas juga ikut meningkat.

C. Berkurangnya resiko terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan

Resiko terjadinya kecelakaan dapat diminimalisir dengan penerapan K3 yang baik dan benar serta tepat sasaran.

D. Berkurangnya resiko kerugian yang lebih besar

Memang untuk menerapkan K3 memerlukan biaya tambahan, tetapi semua itu jauh lebih kecil dari pada jika sudah terjadi kecelakaan. Biaya untuk memulihkan kecelakaan yang terjadi akan sangat besar dari pada biaya untuk mencegahnya. Mencegahnya yang dimaksud berupa penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja.

E. Terbebas dari sanksi

Setiap negara memiliki undang-undang perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja atau buruh yang pada dasarnya mengatur upaya pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan oada waktu karryawan melaksanakan pekerjaannya. Terdapat sanksi untuk mereka yang tidak menerapkan peraturan tersebut, oleh karena itu perusahaan harus menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja agar tidak terkena sanksi.

2.2.1.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Perspektif Islam

Hubungannya K3 dengan Islam adalah sama-sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja (di kantor, di pabrik, di tambang, dan dimana tempat

anda bekerja). Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat. Dengan bekerja yang aman ditempat kerja, akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat kerja. Perusahaan sehat pekerja pun akan tenang dalam bekerja. Karena di situ tempat pekerja mencari nafkah. Pekerja bekerja untuk mencari nafkah, bukan bekerja untuk mendapat kecelakaan, penyakit dan masalah. Jadi mari kita mulai sekarang bekerja dengan selamat. Berpikir sebelum bertindak, utamakan keselamatan dalam bekerja.

Menurut Jauhar (2009), Hak pertama dan paling utama yang diperhatikan Islam adalah hak hidup, hak yang disucikan dan tidak boleh dihancurkan kemuliaannya. Dapat dikatakan bahwa seorang pekerja atau para pemberi kerja wajib hukumnya menerapkan K3, karena K3 bertujuan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan bagi para pekerja dan lingkungan.

Membunuh bisa saja dilakukan secara tidak langsung seperti kelalaian yang disengaja. Contohnya seperti seorang pimpinan yang tidak menerapkan sistem K3 untuk karyawannya sehingga bisa saja terjadi sesuatu yang mengakibatkan korban jiwa. Padahal di Undang-Undang nomor 44 tahun 2009 sudah jelas seluruh perusahaan atau badan usaha wajib menerapkan K3.

Islam melarang membunuh jiwa manusia dan melenyapkan nyawa mereka, merusak dan menghancurkan beberapa anggota tubuh, atau melukai dan semacamnya. Orang yang melakukan salah satu hal ini maka dia telah melakukan

dosa terbesar. Karena hal pertama yang diputuskan di antara manusia pada hari kiamat adalah masalah darah (Jauhar, 2009)

Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan bagi pemeluknya. Islam dalam al-Qur'an melarang umatnya untuk membuat kerusakan pada lingkungan dan juga pada orang lain seperti yang sudah dijelaskan dalam Surat Al-Qasas ayat 77. Dengan berperilaku yang aman dan sehat kita akan menjaga lingkungan hidup kita, karena Allah SWT menciptakan alam semesta ini untuk dijaga demi kemaslahatan seluruh umat manusia.

Salah satu ayat yang mengatakan untuk berbuat baik kepada sesama dan tidak boleh merusak lingkungan:

Surat Al-Qasas Ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Dalam ayat tersebut sudah jelas dikatakan bahwa kita disuruh berbat baik kepada orang lain seperti Allah telah berbuat baik kepadamu. Selain itu juga Allah melarang membuat kerusakan di bumi ini.

Selain itu ada juga ayat yang menyuruh kita berkerja sesuai dengan kemampuan kita.

Surat Al-Baqarah Ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

Dalam surat tersebut Allah mengatakan tidak akan membebani seseorang melainkan orang tersebut mampu dengan beban tersebut. Jadi seseorang tidak boleh bekerja atau memberikan pekerjaan kepada orang lain yang orang tersebut tidak mampu mengerjakan. Contohnya seperti anak umur 10 tahun disuruh bekerja berat dalam waktu yang lama.

Sedangkan dalam hadits yang berkaitan dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

”Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan juga tidak boleh membahayakan (orang lain).” (HR. Ibnu Majah nomor 2332)

Janganlah kamu melakukan sesuatu yang menjadikan kebinasaanmu buruk. Mengabaikan K3 dan membiarkan paparan bahaya kerja dan melakukan perilaku yang tidak aman termasuk perbuatan yang menampakkan diri sendiri ke dalam bahaya..

2.2.2 Stres Kerja

2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, ketegangan, panic, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan, dan hilang daya (Rivai dan Sagala, 2011). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2007).

Menurut Mondy (2008) Stres adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Stres memengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu. Menurut Mangkunegara (2001) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Soesmalijah Soewondo (2003) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

2.2.2.2 Penyebab Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan/pekerja mengalami stres kerja karena kombinasi dari *stressor*. Menurut Handoko (2010) ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan/pekerja. Sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

- Beban kerja yang berlebihan,
- Tekanan atau desakan waktu.
- Kualitas supervisi yang jelek.
- Iklim politis yang tidak aman.
- Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- Kemenduaan peranan.
- Frustrasi.
- Konflik antar pribadi dan antara kelompok.
- Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- Berbagai bentuk perubahan.

Di lain pihak, stres karyawan/pekerja juga dapat disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab stres *off-the-job* antara lain:

- Kekuatiran *financial*.
- Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- Masalah-masalah fisik.
- Masalah-masalah perkawinan (seperti perceraian).
- Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Ada banyak hal dapat menyebabkan stres kerja. Hasibuan (2003) mengemukakan tentang faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

- Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- jasa yang terlalu rendah
- Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Penyebab stres kerja menurut Mangkunegara (2001) 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 antarkaryawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Sedangkan menurut Handoko (2001) mengungkapkan secara lebih lengkap bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja *On the job* yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan,

diantaranya adalah Beban kerja yang berlebihan, Tekanan atau desakan waktu, Kualitas supervisi yang jelek, Iklim politis yang tidak aman, Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, Kemenduaan peranan (role ambiguity), Frustrasi, Konflik antar pribadi dan antar kelompok, dan Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

Stres bisa terjadi terhadap setiap karyawan/pekerja yang sedang melakukan pekerjaan, Agus (1994) mengatakan bahwa *Stressors* yang dapat memicu terjadinya stres di lingkungan kerja yaitu tuntutan kerja, kerja yang penuh tanggung jawab, dan rasa kurang memiliki pengendalian.

Menurut Anoraga (1993) penyebab terjadinya stres kerja ada lima yaitu:

- tekanan hidup intrisik dalam bekerja
- peranan dalam organisasi
- perkembangan karier dalam organisasi
- hubungan dalam organisasi dan pekerjaan, dan
- suasana di tempat kerja.

Sedangkan menurut Suprihanto dkk (2003:65) mengatakan penyebab stres juga dapat menurunkan prestasi kerja karyawan antara lain :

1. Gejala fisik

- A. Kebisingan. Kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tenang juga menyebabkan hal yang sama.

- B. Kelelahan. Masalah kelelahan ini dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun, dan tanpa disadari menimbulkan stres.
 - C. Penggeseran kerja. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.
 - D. Jet-Lag. Jet-Lag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka, yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu, agar beristirahat 24 jam sebelum melakukan aktivitas.
 - E. Suhu dan kelembaban. Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi dapat ditoleransi dengan kelembaban yang rendah.
2. Beban kerja.
- Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak, dan sebagainya.

3. Sifat pekerjaan

- A. Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa sangat tertekan, sehingga dapat menimbulkan stres.
- B. Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang merasa terancam kebebasannya.
- C. Percepatan. Stres bisa terjadi apabila ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
- D. Ambiguitas. Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan, akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.
- E. Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

4. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal ini dapat menimbulkan stres.

5. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, perceraian, dapat mempengaruhi prestasi seseorang.

2.2.2.3 Cara Mengelola atau Mengatasi Stres Kerja

Bagaimanapun juga, stres kerja yang berkepanjangan dan berlebihan harus ditangani, dan baik individu maupun organisasi memiliki tanggung jawab untuk mengambil tindakannya yang tepat. Menurut Mondy (2008) ada sejumlah cara yang bisa dilakukan seseorang guna mengendalikan atau mengelola stres berlebihan.

Pendekatan-pendekatan berikut ini yang disarankan:

- Olah raga
- Mengikuti kebiasaan diet yang sehat
- Tahu kapan berhenti sejenak
- Menempatkan situasi yang penuh stres dalam perspektif
- Menemukan seseorang yang mau mendengar
- Membangun keteraturan dalam hidup anda
- Kenali keterbatasan anda sendiri
- Bersikap toleran
- Cari waktu luang di luar
- Menghindari kendali semua

Menurut Robbins (1996), ada dua pendekatan dalam mengelola stres yaitu:

1. Pendekatan individu

Karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Individu yang telah terbukti efektif mencakup:

- A. Pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu
- B. Meningkatkan latihan fisik
- C. Pelatihan pengenduran (relaksasi)
- D. Perluasan jaringan dukungan sosial

2. Pendekatan organisasi

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran, serta struktur organisasi di kendalikan oleh manajemen. Dengan demikian faktor-faktor ini dapat dimodifikasi atau di ubah. Strategi yang mungkin ingin dipertimbangkan oleh manajemen antara lain:

- A. Perbaikan organisasi
- B. Penggunaan penetapan sasaran yang reaktif
- C. Mendesain ulang pekerjaan
- D. Peningkatan keterlibatan karyawan
- E. Perbaikan komunikasi organisasi
- F. Program kesejahteraan secara organisasi

2.2.2.4 Stres Dalam Perspektif Islam

Setiap manusia dalam kehidupan sehari-harinya tentu pernah mengalami kegagalan dan membuat putus asa atau merasa sesuatu yang tidak sesuai keinginan. Kondisi ini dapat menimbulkan situasi yang tidak nyaman, yang membuat manusia menjadi ragu-ragu, sedih, cemas, atau bimbang. Kondisi ini adalah salah satu ciri dari adanya gangguan psikis, yang dimana di bidang psikologi dikenal sebagai kondisi stres.

Islam memerintahkan kita untuk menjaga akal, mencegah segala bentuk penganiayaan yang ditujukan kepadanya, atau yang bisa menyebabkan rusak dan berkurangnya akal tersebut untuk menghormati dan memuliakan mereka, dan untuk merealisasikan semua kemaslahatan umum yang menjadi fondasi kehidupan manusi, yakni dengan menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga akal, menjaga keturunan, dan menjaga harta benda (Jauhar, 2009).

Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman dalam Al-Baqarah ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.” (Al-Baqarah ayat 155)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah menguji hambanya dengan memberikan cobaan seperti ketakutan, kelaparan, kekurangan harta dan jiwa. Dari situ jelas orang-orang yang beriman dengan orang yang tidak akan terlihat perbedaannya, karena orang yang beriman memiliki hati yang bersih dan kesabaran namun orang-orang yang tidak beriman hanya akan penuh dengan kemunafikan dan keraguan. Allah akan memberikan kabar gembira kepada mereka yang bersabar tentang ampunan dosa mereka dan mereka itulah yang akan mendapat hidayah menuju kebahagiaan dan kesempurnaan (Al-Jazairi, 2007 dalam Sofiana, 2016)

أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ ۖ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ

“Mereka itulah yang mendapat keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Tuhan mereka dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk.” (Al-Baqarah ayat 157)

Untuk menghilangkan stres, Allah telah menurunkan kitab suci Al-Qur’an sebagai penawar bagi rasa putus asa dan sebagai obat menyembuhkan kejiwaan orang ketika mengalami musibah.

وَنُنَزِّلُ مِنَ الْقُرْآنِ مَا هُوَ شِفَاءٌ وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ ۖ وَلَا يَزِيدُ الظَّالِمِينَ
إِلَّا خَسَارًا

“Dan Kami turunkan dari Al Quran suatu yang menjadi penawar dan rahmat bagi orang-orang yang beriman dan Al Quran itu tidaklah menambah kepada orang-orang yang zalim selain kerugian.” (Al-Isra’ ayat 82)

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah SWT menurunkan Al-Qur’an sebagai obat penyembuh dan rahmat bagi orang-orang yang beriman. Yakni dapat menghilangkan berbagai macam penyakit di dalam hati misalnya keraguan, kemunafikan, kemusyrikan dan penyimpangan (Ishaq, 2007)

Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggungjawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini seringkali menghinggapi pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam membuat kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam Surat Yusuf Ayat 87 :

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوْسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللّٰهِ

إِنَّهُ لَا يَيْأَسُ مِنْ رَوْحِ اللّٰهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُونَ

Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir".

Tentu hal seperti di atas bukan menjadi sesuatu yang kita inginkan. Sebagai orang yang beriman, kita mengetahui bagaimana Allah pasti memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang kita hadapi. Hal tersebut dijelaskan dalam Surat Al-Insyirah Ayat 5 :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,

Janganlah kamu berputus asa atau menyerah dalam bekerja, sesungguhnya Allah pasti memberikan kemudahan dalam pekerjaan yang kamu jalani.

Datangnya cobaan kepada diri kita inilah yang akan disebut sebagai suatu stres (tekanan) dalam diri, atau disebut juga sebagai beban. Banyak contoh dalam keseharian kita bentuk-bentuk cobaan ini, misal kematian, sakit, dan kehilangan sesuatu yang berharga. Bukan kondisi yang buruk yang menjadi cobaan, namun kekayaan, anak, kepandaian, dan jabatan juga sebagai cobaan bagi manusia.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan : 2009). Menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBBI), kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Menurut Dharma (2005) manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Definisi lain tentang kinerja diungkapkan oleh Tika (2006) bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2004), kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan, kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2012).

2.2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Dharma (2000) terdapat beberapa indikator kinerja yaitu:

- Kuantitas kerja
- Kualitas kerja
- Ketepatan waktu

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga faktor, yaitu sebagai berikut:

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.

Mangkunegara (2005) juga mengungkapkan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal 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.

2.2.3.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Bekerja menurut Islam, adalah wajib hukumnya. Yusanto *et. al* dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) menyebutkan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, misalnya : shalat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapat kedudukan yang tinggi di sisi Allah SWT.

Di dalam Al-qur'an dan hadits juga membahas tentang kinerja karya yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat As-Saff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (As-Saff ayat 4)

Bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu, “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang

dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat

Hafidhuddin dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) juga menyebutkan bahwa profesional tidak hanya diukur dengan seberapa gaji yang diperoleh tetapi profesionalisme harus dimaknai lebih kepada bekerja dengan maksimal dan penuh komitmen serta kesungguhan, seperti dalam Al-Qur'an :

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَيَّ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا

“Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.” (Al-Isra’ ayat 84)

Ada juga Ayat yang menjelaskan tentang balasan dari kinerja yang kita lakukan. Jika kita bekerja dengan baik pasti akan mendapat balasan yang baik, begitu juga jika kita berbuat buruk maka balasan yang kita dapatkan juga buruk.

Surat Az-Zalzalah Ayat 7 :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.

Surat Az-Zalzalah Ayat 8 :

وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.

Dalam kedua Ayat di atas sudah dijelaskan bahwa jika kita mengerjakan kebaikan maka kita akan mendapatkan balasnya. Jika kita belakukan kejahatan maka kita akan mendapatkan balasan yang sama dengan apa yang kita lakukan. Hal ini sama dengan saat kita bekerja, jika kita bekerja dengan baik sesuai dengan tugas kita, maka kita akan mendapatkan balasan atau gaji yang sesuai dengan apa yang kita lakukan.

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut;

إِنَّ اللَّهَ مُجِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ

”Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)” (HR. Thabrani).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja

Keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan asset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi disamping unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja. Karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina, dan dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ramli, 2010). Suma'mur (1996) juga mengatakan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja.

Simamora (2004) mengatakan bahwa perusahaan memberikan perhatian pada kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka perhatian yang selaras dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mempertahankan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan produktif untuk menunjang tujuan perusahaan. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja.

Menurut penelitian Sunariyanto (2014) pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang signifikan positif. Hal tersebut dikarenakan perusahaan menerapkan K3 dengan baik sehingga karyawan/pekerja merasa aman dan nyaman sehingga berdampak pada kinerja yang baik.

2.3.2 Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2001) mengungkapkan usaha-usaha yang diperlukan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ada enam, beberapa diantaranya yaitu mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan, memelihara kebersihan dan ketertiban.

Perusahaan memberikan perhatian pada kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka perhatian yang selaras dengan fungsi manajemen sumber daya

manusia yaitu mempertahankan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan tetap pada kinerja yang baik (Simamora, 2004).

Penyebab stres, beberapa diantaranya yaitu lingkungan fisik. Dimana lingkungan fisik tersebut yaitu seperti lampu penerangan yang suram, kegaduhan, temperatur yang panas, polusi udara (Gibson, 2008). Dari keterangan di atas tentang K3 dan penyebab stres, dapat ditarik hubungan jika penerapan K3 yang buruk dapat menjadi penyebab dari stres.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susetyo dan Ratnaningsih (2016), keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

2.3.3 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Robbins (1996) mengatakan bahwa tingkat stres yang dialami terus menerus selama waktu yang panjang seperti lazimnya yang dialami staf kamar darurat dalam rumah sakit kota yang besar, dapat mengakibatkan kinerja yang lebih rendah.

Tidak ada stres juga tidak baik, karena berarti dengan tidak adanya tantangan yang sekaligus tidak ada petualangan, namun jika stres terlalu besar juga tidak baik, karena dapat merusak dengan turunnya prestasi kerja (Tohardi, 2002).

Menurut Siagian (2007), stres kerja berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Oleh karena itu stres kerja dapat mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk bekerja secara optimal dan akan mengakibatkan turunnya kinerja orang tersebut.

Penelitian Khuong dan Yen (2016) Stres kerja sebagai variabel mediasi dari hubungan pekerjaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja kerja.

2.4 Kerangka Berfikir

2.4.1 Model Hipotesis

Dari model hipotesis diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: K3 berpengaruh terhadap stres kerja.

H₃: Stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₄: Stres kerja memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Rumah Sakit Umum (RSU) Lirboyo Kota Kediri Jalan Dr Saharjo, RT. 01/ RW. 02, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja dan stres kerja sebagai mediasi.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka-angka (Sumarsono, 2004). Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah explanatory.

Menurut Supriyanto & Mashuri (2013) penelitian eksplanatori (explanatory research) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel beraosiasi

ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (path analysis) karena di antara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel. Yakni variabel bebas (independent) keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja (mediasi) sedangkan yang terikat (dependent) kinerja karyawan.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut pendapat Djarwanto (1993) dalam Supriyanto dan Maharani (2013) populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satu-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga: Adapun Penelitian ini Populasi yang digunakan sebanyak 90 orang, yaitu tenaga medis dan non medis di RSU Lirboyo Kediri.

3.3.2 Sampel

Arikunto (1993) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2009) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi.

Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin Umar (2000) dalam Supriyanto dan Maharani (2013) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian/ batas ketelitian yang diinginkan, misalnya 5%.

Batas kesalahan yang ditolelir ini untuk setiap populasi tidak sama, ada yang 5% atau 10%.

Sehingga dengan demikian untuk perhitungan sampel dengan menggunakan batas ketelitian 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{90}{90 \cdot (0.1)^2 + 1} = 47$$

Jadi, untuk batas minimum pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 47 karyawan dari 90 karyawan RSUD Lirboyo Kediri.

3.4 Data dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuesioner (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber daya penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (Supriyanto dan Mashuri, 2010). Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari rumah sakit yang dapat dilihat dokumentasi rumah sakit, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menentukan data yang digunakan, maka dibutuhkan teknik pengumpulan data agar bukti atau fakta yang diperoleh berfungsi sebagai data objektif dan tidak terjadi penyimpangan dari data yang sebenarnya. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode diantaranya:

1. Dokumentasi

Dokumentasi: dalam penelitian ini data yang diambil yaitu sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap personil, jumlah seluruh karyawan (Supriyanto dan Mashuri, 2010).

2. Wawancara

Selain dari pengambilan data dengan cara pengamatan, data juga diperoleh dengan menggunakan interview atau wawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih sedikit/kecil (Sugiyono, 2009).

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data berikutnya yaitu kuesioner. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013), Kuesioner merupakan angket yang disusun secara tekstur guna menjaring data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian.

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis angket tertutup. Sugiyono (2009) mengatakan bahwa pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.

Dalam penelitian ini digunakan skala Likert untuk mengukur variabel-variabel pada angket. Menurut Istijanto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:204) skala Likert digunakan untuk mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek, yang nantinya dapat menggunakan nilai perbutir dari jawaban seperti ini :

1. Sangat setuju = skor 5
2. Setuju = skor 4
3. Netral = skor 3
4. Tidak setuju = skor 2
5. Sangat tidak setuju = skor 1

3.7 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalah pahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut menurut Supriyanto dan Maharani (2013):

1. Variabel Dependen (dependent variable) variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel Independent yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.
3. Variabel Intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh.

Tebel 3.1

Operasional Tabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Keselamatan Kerja (X1)	Kondisi bebas dari gangguan fisik	1. Kebisingan 2. Gangguan Pernafasan 3. Debu di tempat kerja 4. Penyediaan fasilitas karyawan 5. Pelayanan kesehatan	Mangkunegara (2001)
	Kondisi bebas dari gangguan mental	1. Perlakuan pimpinan kepada karyawan	

Keselamatan Kerja (X2)	Kondisi aman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata letak peralatan kerja 2. Pengamanan mesin 3. Pemasangan tanda bahaya 4. Penyediaan alat perlindungan diri atau peralatan keamanan 	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengerjakan tugas sesuai standar kualitas 2. Berusaha memenuhi target 	Dharma (2000)
	Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil bekerja yang sesuai standar 2. Mengerjakan tugas dengan teliti 	
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak menunda-nunda pekerjaan 2. Pekerjaan selesai sesuai dengan batas waktu yang ditentukan 	
Stres Kerja (Z)	Gejala fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suara bising membuat tidak nyaman 2. Tidak ada suara bising membuat mudah konsentrasi 3. Pekerjaan yang dilakukan membuat kelelahan 4. Suhu udara tempat kerja sesuai keinginan 5. Suhu dan kelembaban udara di tempat kerja terjaga baik 	Suprihanto dkk (2003)
	Beban kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang dilakukan terlalu berat 2. Tuntutan pekerjaan terlalu banyak 	

	Sifat Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan memberikan pengawasan yang terlalu ketat 2. Ketidakmampuan mengerjakan tugas dengan tepat waktu 3. Standar kerja yang tidak jelas 	
	Kebebasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan memberikan kebebasan dalam bekerja 2. Kebebasan dalam bekerja membuat ketidakpastian dalam bertindak 	
	Kesulitan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Permasalahan di rumah menyebabkan kurang konsentrasi 2. Kesulitan ekonomi membuat kerja tidak tenang 	

3.8 Analisis Data

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Path analysis atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel (Supriyanto & Maharani, 2013). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel (endogen) Ridwan dan Kuncoro (2008) dalam Supriyanto dan Maharani (2013).

3.9 Model Analisis Data

3.9.1 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1987) dalam Supriyanto & Mashuri (2010) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat oengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan product moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x^2)] [N \sum y^2 - (\sum y^2)]}}$$

Dimana:

X = Skor Item

Y = Skor Total

XY = Skor Pertanyaan

N = Jumlah Responden

r = Koefisien Korelasi

Instrumen yang valid berarti instrument yang mampu mengukur tentang apa yang diukur. Cara pengujian validitas dengan mneghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Supriyanto dan Maharani, 2013). Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang Sugiono *dalam* (Supriyanto dan Masyhuri, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Supriyanto dan Mashuri (2010) reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_1^2 = Varians Total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

3.10 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Uyanto dalam Sani dan Maharani, 2013).

3.11 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan cara menggunakan devitiation from linierity. Pedoman penggunaan devitiation from linierity, dengan melihat nilai sig f pada devitiation from linierity. Jika sig pada devitiation from linierity > 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linier. Sebaliknya jika sig pada devitiation from linierity < 0,05 maka hubungan antar variabel adalah tidak linier (Sarjono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013).

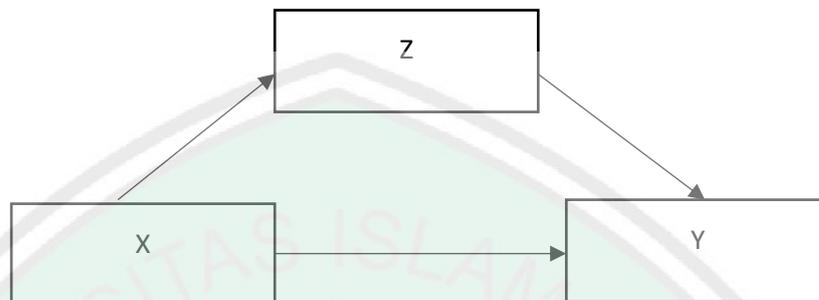
3.12 Analisis Jalur (*Path Anlysis*)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Supriyanto dan Maharani, 2013).

Koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS v25, dengan ketentuan uji F Alapha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunkana untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.13 Uji Mediasi

Gambar 3.1
Hubungan Antar Variabel



Variabel Z dikatakan mediator atau intervening jika X secara signifikan mempengaruhi Y, X secara signifikan mempengaruhi Z, dan X mempengaruhi Y dengan mengontrol X (Ghozali, 2016)

Pengujian mediasi bertujuan mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel yang dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*) dengan *software Free Statistic Calculation for Sobel Test* versi 4.0 (Maharani, 2017). Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menguji nilai t dari koefisien ab . Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2016). Selanjutnya untuk menentukan sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*) atau mediasi parsial (*partial mediation*), atau bukan sebagai variabel mediasi, digunakan metode pemeriksaa

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Latar Belakang Instansi

Pondok pesantren lirboyo adalah pondok pesantren sepuh yang berusia lebih dari satu abad ini memiliki ribuan santri berasal dari seluruh pelosok nusantara maupun negara tetangga. Tetapi, tidak banyak yang tahu jika Pondok Lirboyo memiliki Rumah Sakit Umum Lirboyo yang tidak hanya melayani santri tapi juga masyarakat umum Kediri dan sekitarnya. RSUD Lirboyo yang berlokasi di Jl. Dr. Saharjo Kota Kediri sebelah utara Aula Mukhtamar Lirboyo dapat dijangkau dengan mudah dengan angkutan umum dari terminal baru Taman arah ke utara, di depan perumahan Wilis Indah.

Berdirinya Rumah Sakit Umum Lirboyo diresmikan oleh Menteri Kesehatan Dr. dr. Hj. Siti Fadhlilah Supari, Sp. JP(K) pada 14 Juli 2006, dengan dukungan penuh fasilitas sarana dan prasarana alat-alat yang canggih. Tindakan operasi kandungan, mikroskop untuk operasi katarak, bedah umum, orthopaedi maupun urologi, USG 3D, alat rontgen yang canggih, perawatan bayi/neonates atau perawatan penyakit dalam dapat dilakukan di RSUD Lirboyo dengan biaya relative terjangkau.

Usaha selalu memberikan pelayanan terbaik RSUD Lirboyo dibuktikan dengan pengakuan Komite Akreditasi Rumah Sakit yang memberikan penilaian lulus penuh periode 2012-2015. Hal ini membuktikan pelayanan RSUD Lirboyo telah memenuhi standar mutu pelayanan secara nasional.

Seiring berjalannya waktu, saat ini RSUD Lirboyo mempunyai 50TT diantaranya Kelas VIP 3TT, kelas I 3TT, kelas II 4TT, kelas III 31TT, Ruang Infeksi 6TT, High Care Unit 3TT serta didukung 12 dokter spesialis yang mampu memberikan pelayanan emergensi 24 jam penuh meliputi spesialis kandungan, mata, bedah umum, bedah orthopaedi, bedah urologi, bedah syaraf, anestesi, penyakit dalam, jantung, paru, neurologi, dan anak. Didukung oleh 28 tenaga non medis dan 62 tenaga medis diantaranya, bidan dan perawat, petugas radiologi, fisioterapi, analis laboratorium dan gizi. Pelayanan emergensi rawat inap maupun tindakan operasi didukung fasilitas penjemputan pasien secara gratis untuk lebih memudahkan akses pelayanan RSUD Lirboyo oleh masyarakat sekitar dengan menghubungi telp. 0354-778165 Fax 0354-779044 selama 24 jam penuh.

Sumber Daya Manusia

Staf Perawat / Bidan

Rumah Sakit Lirboyo berbangga mempunyai jajaran staf perawat berkualitas yang kesemuanya merupakan hasil dari proses seleksi yang ketat dan menempuh training dan pendidikan intensif tambahan, sehingga mereka mempunyai kecakapan dan skill lebih secara teknis dan medis serta mempunyai sifat, sikap, dan perhatian yang ramah terhadap pasien.

Staf Non Medis

Keberadaannya membantu menyempurnakan pelayanan di rumah sakit. Staf non medis seperti tenaga kebersihan, bagian laundry, kasir, satpam, penjaga parkir, bagian kantor seperti HRD.

Dokter Jaga

Rumah Sakit Lirboyo dilengkapi dengan tim dokter jaga yang berada di Rumah sakit 24 jam setiap hari, untuk menangani pasien di Unit Gawat Darurat dan pasien di bagian lainnya.

Dokter Spesialis

Dokter spesialis di Rumah Sakit Lirboyo semuanya merupakan dokter spesialis yang mempunyai jam terbang tinggi dalam bidangnya masing-masing yang diterima dan diakui oleh direksi jajaran Rumah sakit sebagai dokter yang terbaik dan berpengalaman.

Pelayanan Rawat Jalan

1. Klinik Kandungan dengan USG 3D
2. Klinik Umum
3. Klinik Anak
4. Klinik Gigi
5. Konsultasi Gizi
6. Klinik Batra (Pengobatan Tradisional): Akupressur, Akupunktur, Hirudo Terapi, Kiropraksi, bekam, Moxa.

7. Klinik Imunisasi
8. Klinik KB

Layanan Spesialis

1. Spesialis Obstetri dan Ginekologi
2. Spesialis Anak
3. Spesialis Penyakit Dalam
4. Spesialis Mata
5. Spesialis Telinga Hidung dan Tenggorokan
6. Spesialis Syaraf/Neurologi
7. Spesialis Bedah
8. Spesialis Jantung dan Paru
9. Spesialis Bedah Urologi
10. Spesialis Anestesi
11. Spesialis Bedah Ortopedi

Fasilitas Penunjang Medis

1. IGD 24 jam
2. Kamar operasi 24 jam
3. Layanan apotek 24 jam
4. Layanan ambulan 24 jam
5. Pemeriksaan laboratorium
6. Fisioterapi
7. Seam hamil

8. Instalasi gizi
9. Radiologi

Pelayanan Pendukung

1. Musolla
2. Ruang tunggu pasien
3. Kantin
4. ATM BCA, BNI 46, MUAMALAT

Layanan Unggulan

A. Program Kesehatan Ibu dan Anak

1. Semua pelayanan kebidanan baik melahirkan normal maupun operasi ditangani secara langsung oleh dokter spesialis kandungan (dr.Ardi Pranawanugraha, Sp.OG)
2. Semua Pesalinan baik normal/ patologis maupun operasi didampingi secara langsung oleh dokter spesialis anak (dr.Arsi.W, Sp.A)
3. Semua pasien setelah usai persalinan ada fasilitas pijat ibu nifas

B. Program Bayi Neonatus

Pelayanan untuk neonatus : Pijat Bayi

Pelayanan pijat bayi untuk meningkatkan tumbuh kembang bayi agar lebih optimal.

C. Program Ibu Hamil

Senam Hmail dimulai minggu ke II s/d selesai secara gratis bagi member diadakan tiap 2 minggu

D. Program Poli Batra (Pengobatan Tradisional)

Dilakukan oleh ahli pengobatan tradisional

1. Akupunktur
2. Akupressure
3. Hirudo Terapi
4. Keropraksi
5. Bekam
6. Moxa

Daftar Nama Dokter Spesialis

Dokter Spesialis Kebidanan dan Kandungan : dr. Ardi Pranawanugraha, Sp. OG

Dokter Spesialis Anak : dr. Arsi Widriastuti, Sp.A

Dokter Spesialis Mata : DR.dr. Arti Lukitasari, Sp.M

Dokter Spesialis Penyakit Dalam : dr. Badrul Munir Sp.PD dr. Fahmi,
Sp.PD

Dokter Spesialis Bedah : dr. Edi Suprianto, Sp.B

Dokter Spesialis Saraf : dr. Edi Purnomo, Sp.S

Dokter Spesialis Orhopedi : dr. Dekonanda Jupri.N, Sp.OT

Dokter Spesialis Jantung	: dr. Hanafi,Sp.JP
Dokter Spesialis Paru	: dr. R.M.Iqbal.A, Sp.P
Dokter Spesialis Urologi	: dr. Gunandar Rachmadi, Sp.U
Dokter Spesialis Anestesi	: dr. Aris Handono
Dokter Spesialis Bedah Saraf	: dr. Machmnud, Sp.BS

Daftar Nama Dokter Umum & Gigi

1. dr. Ava Adenia Rahmi
2. dr. Dilla Mindia Mulyana
3. dr. Rini Hidayat
4. dr. Arantriwardhani
5. dr. Yuli Ratnawati
6. dr. Rematika Rohmasari
7. dr. Bayu Mahardisaputra
8. drg. Rochmi Nurbaiti
9. dr. Djatmiko Laksonowedi

4.1.2 Visi, Misi, Falsafah, Tujuan, Motto, dan Komitmen Rumah Sakit Umum

Lirboyo Kediri

A. Visi Rumah Sakit Umum Lirboyo

Menjadi rumah sakit pilihan dan rujukan dengan pelayanan yang Islami, professional, dan paripurna.

B. Misi Rumah Sakit Umum Lirboyo

1. Meningkatkan derajat kesehatan santri dan masyarakat.
2. Memberikan pelayanan kesehatan paripurna dengan berorientasi ketepatan, kecepatan, dan kenyamanan.
3. Meningkatkan mutu dan kualitas SDM.
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
5. Mewujudkan persatuan untuk menciptakan kebaikan manfaat bagi Jam'iyah Nadliyin di bidang kesehatan.
6. Menciptakan sinergisitas antara Rumah Sakit di lingkungan Nadhlotul Ulama (NU) dengan menjalankan kebijakan dari PB NU (Pengurus Besar Nadhlotul Ulama).

C. Falsafah Rumah Sakit Umum Lirboyo

Pelayanan kesehatan paripurna diselenggarakan dengan berlandaskan etika dan professional.

D. Tujuan Rumah Sakit Umum Lirboyo

Menjadi rumah sakit umum yang mampu memberikan pelayanan professional secara tepat, cepat, dan nyaman dengan didukung SDM dan sarana prasarana yang berkualitas dan canggih.

E. Motto Rumah Sakit Umum Lirboyo

Layananku Ibadahku.

F. Komitmen Rumah Sakit Umum Lirboyo

Seluruh karyawan RSU Lirboyo bertekad memberikan pelayanan secara cepat, tepat dan nyaman dengan sepenuh hati

- b) Menyediakan sarana dan prasarana pembiayaan Rumah Sakit
- c) Memberikan pertimbangan dan persetujuan terhadap rencana program pengelolaan Rumah Sakit
- d) Mengesahkan program dan anggaran Rumah Sakit
- e) Mengawasi dan mengedalikan proses pengelolaan Rumah Sakit

4.1.4.2 Direktur

a. Tugas

Memiliki tugas memimpin, merumuskan kebijakan, membina, mengkoordinasikan dan mengawasi serta melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Fungsi

- a) Perumusan dan penyelenggaraan kebijakan pelayanan kepada masyarakat dibidang medik dan non medik
- b) Perumusan kebijakan pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan dibidang medik dan non medik
- c) Pengawasan dan pengendalian teknis dibidang medik, non medic dan ketatausahaan RSU
- d) Pembinaan tenaga fungsional dan struktural di lingkungan Rumah Sakit

Umum Lirboyo Kota Kediri

4.1.4.3 Kepala Bidang Pelaksanaan dan Penunjang Medik

a. Tugas

Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan medik, kebutuhan pelayanan medik dan penunjang medik, pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas kegiatan

pelayanan medik dan penunjang medik serta merencanakan pengembangan mutu pelayanan medik.

b. Fungsi

- a) Penyusunan rencana dan pelaksanaan program kegiatan serta mekanisme pelaksanaan medik dan penunjang medik
- b) Pengkoordinasian rencana kebutuhan pelaksanaan medik dan penunjang medik
- c) Penyelenggaraan kegiatan pelaksanaan medik dan penunjang medik
- d) Pengawasan pengendalian kegiatan pelaksanaan medik dan penunjang medik
- e) Penanganan pengaduan masyarakat
- f) Pelaksanaan penyaiapan, penyusunan, dan penyampaian laporan hasil kegiatan di bidang pelaksanaan medik dan penunjang medik

4.1.4.3.1 Kepala Seksi Pelaksanaan Medik

a. Tugas

Melaksanakan sebagian tugas Bidang Pelaksanaan Medik yang meliputi pengkoordinasian semua kebutuhan penunjang medik, melaksanakan pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas penunjang medik sesuai dengan kebijakan Rumah Sakit dan perundang-undangan yang berlaku.

b. Fungsi

- a) Perencanaan kegiatan dan kebutuhan pelaksanaan medik
- b) Pengkoordinasian kegiatan dan kebutuhan pelaksanaan medik
- c) Pelaksanaan kegiatan dan pemenuhan kebutuhan pelaksanaan medik

- d) Pengawasan dan pengendalian penggunaan fasilitas serta kegiatan pelaksanaan medik
- e) Pelaksanaan penyiapan, penyusunan dan penyampaian laporan hasil pelaksanaan kegiatan di bidang pelayanan medik
- f) Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelaksanaan Medik dan Penunjang medik sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.4.3.2 Kepala Seksi Penunjang Medik

a. Tugas

Melaksanakan sebagian tugas Bidang Pelayanan Medik dan Penunjang Medik yang meliputi pengkoordinasian semua kebutuhan penunjang medik, melaksanakan pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas penunjang medik sesuai dengan kebijakan Rumah Sakit Daerah dan peraturan perundangundangan yang berlaku

b. Fungsi

- a) Perencanaan kegiatan dan kebutuhan pelayanan penunjang medik
- b) Pengkoordinasian kegiatan dan kebutuhan pelayanan penunjang medik
- c) Pelaksanaan kegiatan dan pemenuhan kebutuhan pelayanan penunjang medik
- d) Pengawasan dan pengendalian fasilitas serta kegiatan pelayanan penunjang medik
- e) Pelaksanaan penyiapan, penyusunan dan penyampaian laporan hasil pelaksanaan kegiatan dibidang pelayanan penunjang medik

- f) Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Kepala bidang Pelaksanaan Medik dan Penunjang Medik sesuai dengan tugas dan fungsinya

4.1.4.4 Kepala Bidang Keperawatan

a. Tugas

Merencanakan, menggerakkan, melaksanakan, mengawasi, mengendalikan dan menilai program-program pelayanan keperawatan, kebutuhan tenaga, perlengkapan dan fasilitas keperawatan.

b. Fungsi

- a) Penyusunan norma dan standar keperawatan yang meliputi personil, peralatan, pembiayaan dan dokumentasi keperawatan, pengembangan sistem dan standar mutu keperawatan
- b) Pelaksanaan bimbingan, monitoring dan evaluasi kepada tenaga keperawatan dalam memberikan pelayanan keperawatan
- c) Penilaian kinerja tenaga keperawatan dan kepala ruangan
- d) Penilaian mutu pelaksanaan program bimbingan pendidikan keperawatan atau tenaga kesehatan lain yang menggunakan rumah sakit sebagai tempat praktek
- e) Pelaksanaan Supervisi secara berkala atau sewaktu waktu ke unit keperawatan untuk meningkatkan kinerja pelayanan keperawatan
- f) Pelaksanaan penyiapan, penyusunan dan penyampaian laporan hasil pelaksanaan kegiatan dibidang keperawatan

4.1.4.5 Kepala Bidang Umum

a. Tugas

Melaksanakan kegiatan perencanaan administrasi umum, ketatausahaan, rumah tangga, kepegawaian, hukum, organisasi dan pemasaran

b. Fungsi

- a) Perencanaan teknis operasional kegiatan administrasi umum, ketatausahaan, rumah tangga, kepegawaian, hukum, organisasi dan pemasaran
- b) Pengelolaan administrasi ketatausahaan dan urusan umum
- c) Pelaksanaan urusan rumah tangga dan perlengkapan
- d) Pelaksanaan urusan administrasi kepegawaian
- e) Pelaksanaan urusan organisasi dan tatalaksana, hukum, kehumasan, dan pemasaran
- f) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan administrasi umum, ketatausahaan, rumah tangga, kepegawaian, hukum, organisasi dan pemasaran
- g) Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Wakil Direktur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.4.5.1 Kepala Seksi Administrasi

a. Tugas

Membantu kepala bidang umum dan menyelenggarakan pengurusan administrasi dalam rangka ketatalaksanaan

b. Fungsi

- a) Menyelenggarakan kegiatan administrasi rumah sakit
- b) Mengurus administrasi kepegawaian
- c) Melaksanakan tugas-tugas rutin yang bersifat teknis dalam pelayanan
- d) Melaksanakan tugas khusus yang diberikan oleh kepala bidang umum

4.1.4.5.2 Kepala Seksi Keuangan

a. Tugas

Mengelola keuangan rumah sakit yang meliputi penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja, verifikasi dan mobilisasi dana, perbendaharaan, gaji pegawai, dan pertanggungjawaban keuangan.

b. Fungsi

- a) Penyusunan rencana anggaran keuangan rumah sakit
- b) Pelaksanaan verifikasi, pengelolaan mobilisasi dana, dan perbendaharaan
- c) Pelaksanaan pengelolaan keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai
- d) Pengelolaan administrasi dan pembukuan keuangan rumah sakit
- e) Pelaksanaan akuntansi keuangan rumah sakit
- f) Penyusunan dan pembuatan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan rumah sakit

4.1.4.5.3 Kepala Seksi Umum

a. Tugas

Membantu kepala bagian umum untuk mengelola kegiatan rumah sakit yang bersifat umum, menyediakan transportasi dan menjaga kebersihan rumah sakit

b. Fungsi

- a) Membuat rancangan kegiatan yang bersifat umum
- b) Menyelenggarakan kegiatan yang bersifat umum pada rumah sakit
- c) Menyediakan transportasi untuk rumah sakit
- d) Membuat rancangan kegiatan yang bersifat umum

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan RSUD Lirboyo Kediri. Karyawan yang ada pada RSUD Lirboyo Kediri ini berjumlah 90, yang merupakan populasi dari penelitian ini. Sampel yang diambil untuk penelitian ini berjumlah 47 orang yang diambil dari populasi.

Berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden dapat dilihat dari identitas responden. Berikut adalah tabel data mengenai gambaran identitas responden yang terbagi dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, lama bekerja, divisi karyawan, dan pendidikan.

Berikut tabel pembagian identitas responden berdasarkan usia.

Tabel 4.1

Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	9	19,4 %
25 – 35 tahun	32	68 %
35 – 45 tahun	6	12,6 %
> 45 tahun	0	0 %
total	47	100 %

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Tabel di atas menunjukkan usia responden terbanyak berada di usia 25 – 35 tahun dengan persentase sebesar 69 %. Kemudian pada usia kurang dari 25 tahun sebanyak 19,4 % dan yang berusia 35 – 45 tahun sebanyak 12,6 %. Sedangkan responden dengan usia lebih dari 45 tahun tidak ada.

Selanjutnya mengenai tabel pembagian identitas responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	15	31,9 %
Perempuan	32	68,1 %
Total	47	100 %

Sumber: Data diolah pebeliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden perempuan sebanyak 32 orang (68,1 %) dan laki-laki yang hanya sebanyak 15 orang (31,9 %). Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, dengan persentase sebesar 68,1%.

Selanjutnya mengenai tabel pembagian identitas responden berdasarkan status perkawinan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3
Status Perkawinan Responden

Status perkawinan	Jumlah	Persentase
Kawin	35	74,5 %
Tidak kawin	12	25,5 %
Total	47	100 %

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dilihat dari tabel 4.3, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden dalam status perkawinan atau pernikahan. Responden yang berstatus kawin sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 74,5 %, sedangkan responden dengan status tidak kawin sebanyak 12 orang saja dengan persentase sebesar 25,5 %.

Selanjutnya tabel pembagian identitas responden berdasarkan lama kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	13	27,7 %
1 – 5 tahun	28	59,6 %
5 – 10 tahun	6	12,7 %
> 10 tahun	0	0 %
Total	47	100 %

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa masa kerja responden antara 1 -5 tahun sangat mendominasi dengan jumlah 28 responden dan persentase sebesar 59,6 %. Kemudian diikuti dengan masa kerja < 1 tahun dengan jumlah 13 responden dengan persentase 27,7 %. Selanjutnya 5 - 10 tahun dengan jumlah 6 responden dan persentase 12,7 % dan yang terakhir adalah 16-20 tahun dengan jumlah 0 responden dan persentase 0%. Dari data tersebut yaitu masa kerja yang paling banyak adalah 1 -5 tahun dengan persentase 59,6 %.

Tabel berikut ini merupakan pembagian identitas responden berdasarkan divisi karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Divisi karyawan

Divisi karyawan	Jumlah	Persentase
Medis	31	66 %
Non medis	16	34 %
Total	47	100 %

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 47 responden terdapat 66 % yang bekerja di divisi medis dan 34 % bekerja di divisi non medis.

Yang terakhir mengenai tabel pembagian identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	12	25,5 %
D3	16	34 %
SLTA/SMA	17	36,2 %
SLTP/SMP	2	4,3 %
Total	47	100 %

Sumber: data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas responden dengan tingkat pendidikan SLTA/SMA mendominasi dengan jumlah 17 responden dengan persentase 36,2 %. Berikutnya responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 16 responden dengan persentase 34 %. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 12 responden dengan persentase 25,5 %. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SLTP/ SMP hanya 2 responden dengan persentase 4,3 %.

4.2.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan mengenai kondisi antar variabel berupa pertanyaan yang diberikan peneliti, baik jumlah orang maupun presentase.

4.2.2.1 Variabel Bebas

1. Keselamatan Kerja (X1)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Item	Frekuensi Responden					total	Persentase (%)					Total	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	ST	SST		
X1.1	4	31	9	0	3	47	9	66	19	0	6	100	3,7
X1.2	6	28	8	2	3	47	13	60	17	4	6	100	3,7
X1.3	4	30	10	3	0	47	9	64	21	6	0	100	3,7
X1.4	13	29	5	0	0	47	28	62	10	0	0	100	4,2

Sumber: diolah peneliti, 2018

Tabel diatas berdasarkan hasil kuisisioner yang telah disebarkan kepada responden yakni variabel keselamatan kerja (X1) terdapat item yang memiliki rata-rata frekuensi (mean) rendah dan tinggi, dimana jika butir kuisisionernya memiliki nilai mean yang tinggi maka pernyataan yang ada dalam kuisisioner tersebut sudah bagus. Karena semakin baik penerapan yang ada pada perusahaan yang telah diteliti, maupun semakin rendah nilai mean semakin kurang baik penerapan yang ada pada perusahaan.

Dari tabel diatas dapat dilihat rata-rata frekuensi tinggi adalah item tentang tata letak tanda-tanda peringatan bahaya sesuai dengan tempat yang semestinya dengan nilai mean sebesar 4,2. Bahwa sebagian besar responden telah merasa tata

letak tanda-tanda peringatan bahaya sudah sesuai dengan tempat yang semestinya.

Sehingga orang dapat mengetahui lokasi atau benda yang berbahaya.

2. Kesehatan Kerja (X1)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Item	Frekuensi Responden					Total	Persentase (%)					Total	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
X2.1	8	30	7	2	0	47	17	64	15	4	0	100	3,9
X2.2	4	23	16	4	0	47	9	48	34	9	0	100	3,6
X2.3	9	16	11	10	1	47	19	34	23	22	2	100	3,5
X2.4	5	22	16	4	0	47	10	47	34	9	0	100	3,6
X2.5	3	29	7	8	0	47	6	62	15	17	0	100	3,6
X2.6	3	15	22	4	3	47	6	32	47	9	6	100	3,2

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Pada tabel diatas rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item perlakuan pimpinan kepada karyawan dengan nilai mean 3,2. Jadi karyawan merasa pimpinan tidak terlalu tegas atau bahkan cenderung tidak tegas dalam mengingatkan karyawan. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi yaitu mengenai kebisingan di tempat kerja dengan mean sebesar 3,9. Artinya karyawan merasa terganggu dengan kebisingan ditempat kerja. Hal tersebut terjadi karena jarak antara ruang kerja terlalu dekat dengan jalan raya, sehingga suara kendaraan sangat jelas terdengar dari ruang kerja.

4.2.2.2 Variabel Terikat

1. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frukuensi Responden					Total	Persentase (%)					Total	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
Y.1	8	33	6	0	0	47	17	70	13	0	0	100	4
Y.2	6	31	10	0	0	47	13	65	22	0	0	100	3,9
Y.3	7	29	8	3	0	47	15	62	17	6	0	100	3,9
Y.4	16	26	2	3	0	47	34	56	4	6	0	100	4,2
Y.5	17	23	7	0	0	47	37	48	15	0	0	100	4,2
Y.6	9	26	12	0	0	47	19	56	25	0	0	100	3,9

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Pada tabel 4.9 rata-rata frekuensi (mean) semuanya cukup tinggi. Mean tertinggi ada dua yaitu item tanggung jawab dan item tidak menunda pekerjaan. Artinya para karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dengan penuh tanggung jawab dan mereka tidak menunda-nunda pekerjaan mereka. Itu semua mereka lakukan karena mereka berhubungan dengan orang yang sakit, jika pekerjaan mereka tunda-tunda bisa saja pasien akan bertambah buruk.

4.2.2.3 Variabel Intervening

1. Stres Kerja (Z)

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Item Variabel Stres Kerja (Z)

Item	Frekuensi Responden					Total	Persentase (%)					Total	Mean
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		
Z.1	7	23	15	2	0	47	15	48	32	4	0	100	3,7
Z.2	2	7	14	24	0	47	4	15	30	51	0	100	2,7
Z.3	7	21	10	9	0	47	15	44	22	19	0	100	3,6
Z.4	2	9	30	4	2	47	4	19	64	9	4	100	3,1

Z.5	0	4	16	27	0	47	0	9	34	57	0	100	2,5
Z.6	3	4	20	18	2	47	6	9	43	38	4	100	2,7
Z.7	3	6	4	34	0	47	6	13	9	72	0	100	2,5
Z.8	4	4	14	24	1	47	9	9	30	51	2	100	2,7
Z.9	5	22	10	10	0	47	10	47	22	22	0	100	3,5
Z.10	3	16	14	14	0	47	6	34	30	30	0	100	3,17
Z.11	2	2	14	29	0	47	4	4	30	62	0	100	2,51
Z.12	0	11	8	22	6	47	0	23	17	47	13	100	2,51

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Pada tabel diatas rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item tentang tuntutan keahlian yang terlalu tinggi dan item tentang frustrasi saat tidak tepat waktu. Artinya karyawan merasa tuntutan keahlian tidak membuat mereka gampang stres, dan juga mereka tidak merasa frustrasi ketika pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi adalah item tentang suasana tempat kerja dengan nilai mean 3,7. Artinya karyawan merasa kurang bisa konsentrasi dengan suasana tempat kerja mereka yang kurang tenang.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana instrument peneliti mengukur apa yang telah diukur. Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dengan level-level signifikan 5% (0,05).

Bila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Veriabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Keselamatan kerja (X1)	X1.1	0,288	0,828	Valid
	X1.2	0,288	0,849	Valid
	X1.3	0,288	0,749	Valid
	X1.4	0,288	0,705	Valid
Kesehatan kerja (X2)	X2.1	0,288	0,668	Valid
	X2.2	0,288	0,587	Valid
	X2.3	0,288	0,550	Valid
	X2.4	0,288	0,694	Valid
	X2.5	0,288	0,604	Valid
	X2.6	0,288	0,580	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,288	0,621	Valid
	Y.2	0,288	0,825	Valid
	Y.3	0,288	0,913	Valid
	Y.4	0,288	0,861	Valid
	Y.5	0,288	0,739	Valid
	Y.6	0,288	0,784	Valid
Stres kerja (Z)	Z.1	0,288	0,316	Valid
	Z.2	0,288	0,526	Valid
	Z.3	0,288	0,308	Valid
	Z.4	0,288	0,604	Valid
	Z.5	0,288	0,405	Valid
	Z.6	0,288	0,576	Valid
	Z.7	0,288	0,555	Valid
	Z.8	0,288	0,308	Valid
	Z.9	0,288	0,306	Valid
	Z.10	0,288	0,334	Valid
	Z.11	0,288	0,575	Valid
	Z.12	0,288	0,531	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, seluruh koefisien korelasi item pada masing-masing variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga item yang digunakan pada penelitian ini dikatakan valid dan layak untuk seluruh responden yang telah ditargetkan.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas, berarti instrument menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrument tersebut digunakan mengukur berulang kali. Metode yang biasa digunakan untuk uji kehandalan yaitu teknik ukur ulang dan teknik sekali ukur. Teknik sekali ukur terdiri atas teknik genap gasal, belah tengah, belah acak, dan Alpha Cronbach. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila hasil Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach Alpha	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	0,787	Reliabel
Kesehatan Kerja (X2)	0,648	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,882	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,622	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), kinerja karyawan (Y), dan stres kerja (Z) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi Cronbach alpha $>0,60$. Berarti semua variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel,

dan instrumen dapat dilanjutkan untuk digunakan pada seluruh responden yang telah di targetkan.

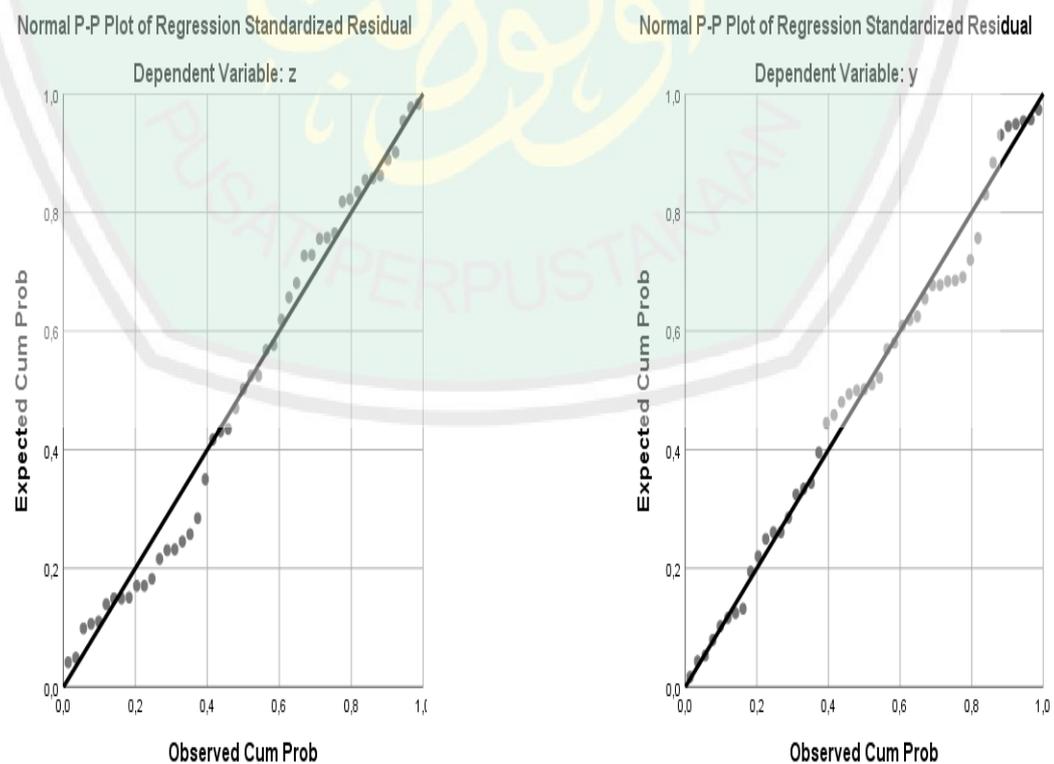
4.2.4 Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat yang akan diperlukan untuk suatu data agar dapat dianalisis. Berdasarkan jenis analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi, maka uji asumsi yang diperlukan adalah uji normalitas dan uji linieritas data hasil penelitian.

1. Uji normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi mengikuti normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan uji normal P-Plot.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Dilihat dari gambar 4.1, hasil uji normalitas dengan P-P Plot dapat diketahui dengan titik sebaran yang berada di sekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji linieritas

Uji linieritas perlu dilakukan untuk mengetahui model yang merupakan model linier atau tidak. Jika nilai *sig Deviation from linearity* lebih dari 0,05, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Hasil dari uji linieritas dalam SPSS ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas Variabel

Variabel	Deviation from Linearity	Keterangan
X1 → Z	0,09	Linier
X2 → Z	0,422	Linier
X1 → Y	0,456	Linier
X2 → Y	0,059	Linier
Z → Y	0,236	Linier

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas menunjukkan signifikansi X1 sebesar 0,277, signifikansi X2 yaitu 0,422, dan Z sebesar 0,236 yang artinya hubungan antara variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan linier karena *deviation from linierity* $f > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel adalah linier, jadi uji linieritas terpenuhi.

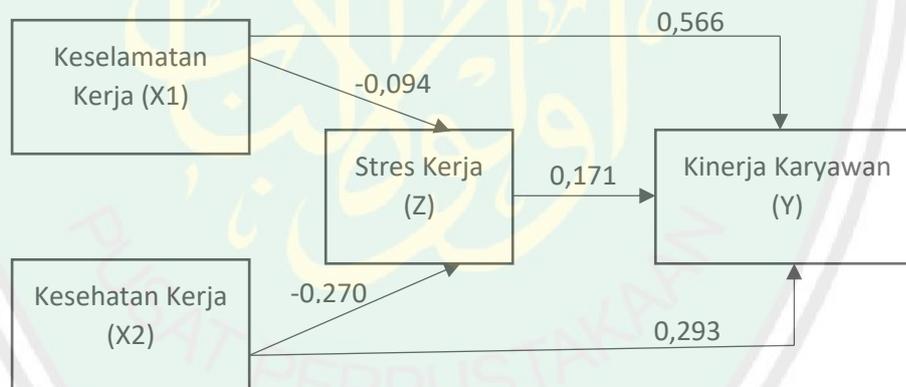
4.2.5 Analisis Path

Analisis jalur adalah pengembangan analisis korelasi dari diagram jalur yang dihipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan mekenisme pengaruh kasual

antar variabel dengan menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Selanjutnya mengenai analisis jalur dapat dikatakan sebagai perluasan dari analisis regresi linier karena menggunakan perhitungan yang sama dengan regresi linier namun dengan menggunakan nilai pengamatan yang dibakukan (standardized). Koefisien jalur pada dasarnya merupakan koefisien Beta pada model regresi linier. Pengujian model jalur atau analisis path dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis path menguji pengaruh antar variabel, yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Pengembangan diagram jalur dapat digambar sebagai berikut:

Gambar 4.3
Penggambaran Diagram Jalur



Variabel keselamatan kerja diukur dengan menggunakan 4 butir pernyataan kuisisioner, kesehatan kerja diukur dengan menggunakan 6 butir pernyataan kuisisioner, stres kerja diukur dengan 12 butir pernyataan kuisisioner, dan kinerja diukur dengan menggunakan butir 6 pernyataan.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

Pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai signifikan, dimana nilai signifikan yang lebih rendah dari nilai signifikan 0,05 menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berikut hasil pengujian hipotesis berdasarkan yang terbentuk:

Tabel 4.14
Pengujian Hipotesis

Nomor	pengaruh	Koefisien Beta	Sig	Keterangan
1	X1 → Z	-0,094	0,530	Non Signifikan
2	X2 → Z	-0,270	0,076	Non Signifikan
3	X1 → Y	0,566	0,000	Signifikan
4	X2 → Y	0,293	0,019	Signifikan
5	Z → Y	0,171	0,115	Non Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

1. Pengaruh keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel keselamatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel kesehatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat

dikatan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,115 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Pengaruh keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) melalui stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.14 dapat dilihat nilai signifikansi keselamatan kerja ke stres kerja sebesar 0,530 dan kesehatan kerja ke stres kerja sebesar 0,076, dari nilai tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara keselamatan kerja dengan stres kerja dan juga tidak ada hubungan antara kesehatan kerja dengan stres kerja karena nilai signifikansi keduanya diatas 0,05. Dikarena keselamatan dan kesehatan kerja semuanya tidak berpengaruh terhadap stres kerja, jadi variabel stres kerja bukan sebagai variabel mediasi antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada Rumah Sakit Umum Lirboyo Kediri.

4.3.1 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Lirboyo Kediri. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien beta yang positif maka hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan bersifat positif yang artinya semakin tinggi keselamatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Ramli (2010), bahwa keselamatan kerja bertujuan untuk menjaga tenaga kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan berkurangnya kinerja karyawan. Sehingga keselamatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunariyanto (2014) bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Varia Usaha Beton. Akan tetapi penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Chan dan Mak (2012) yang menyatakan tidak ada hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.

Dalam surat Al-An'am ayat 17 menyebutkan tentang keterkaitan mengenai keselamatan kerja, sebagaimana firman Allah SWT:

وَإِنْ يَمْسَسْكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِنْ يَمْسَسْكَ بِخَيْرٍ فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ

شَيْءٍ قَدِيرٌ

“Dan jika Allah menimpakan sesuatu kemudharatan kepadamu, maka tidak ada yang menghilangkannya melainkan Dia sendiri. Dan jika Dia mendatangkan kebaikan kepadamu, maka Dia Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu.”

Islam merupakan agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan bagi umatnya. Dalam Al-Qur’an dan hadits melarang umat untuk merusak lingkungan yang mana seharusnya harus dilindungi dan dijaga, berperilaku tidak aman serta sehat, adalah terjemahan dari segala larangan Allah SWT baik yang terdapat dalam Al-Qur’an maupun hadits. Dengan berperilaku yang aman dan sehat maka kita akan menjaga lingkungan hidup kita, karena Allah SWT menciptakan alam semesta ini untuk dijaga demi kemaslahatan seluruh umat manusia.

Dalam hadits yang berkaitan dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

”Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan juga tidak boleh membahayakan (orang lain).” (HR. Ibnu Majah nomor 2332)

Janganlah kamu melakukan sebab yang menjadi kebinasaanmu. Mengabaikan K3 dan membiarkan bahaya kerja serta melakukan perilaku yang tidak aman termasuk perbuatan yang merugikan diri sendiri didalam kebinasaan. Allah tidak pernah membebani para hamba dengan sesuatu yang membahayakan orang lain. Di antara bentuk ditiadakannya bahaya dari kaum Muslimin ialah manakala Allah menghapuskan hal yang menyulitkan dan sulit atas umat ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di RSUD Lirboyo Kediri, keselamatan kerja yang dilakukan oleh RSUD Lirboyo Kediri dan juga karyawannya sudah cukup baik. Hal itu terlihat dari perlengkapan keamanan yang digunakan saat

bekerja, baik yang berhubungan langsung dengan orang sakit ataupun yang tidak. Terutama pada pemasangan tanda-tanda peringatan bahaya yang sudah terpasang pada tempatnya sehingga karyawan, pasien, atau orang lain yang melewati daerah berbahaya tersebut akan langsung melihat tanda-tanda peringatan. Kecelakaan serius ditempat kerja juga bisa dibilang sangat jarang.

4.3.2 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Lirboyo Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,019 lebih kecil dari 0,05. Berarti kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai koefisien beta yang positif maka hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan bersifat positif yang artinya semakin tinggi kesehatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Penelitian berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniliasari (2015) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan Sumamur (1996) dalam mencapai kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi yang pertama, melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja. Kedua, membantu penyesuaian fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif. Ketiga membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya.

Dalam variabel keselamatan dan kesehatan kerja dijelaskan dalam surat Ar-Ra'du ayat 11 , sebagaimana firman Allah SWT:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka mau merubah keadaan itu sendiri, berarti jika ingin maju dan sukses maka manusia harus mau bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemudian manusia tidak bisa menghindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah yang akan terjadi dalam hidupnya. Tetapi manusia berhak menjaga keselamatan dan kesehatan kerja setiap individu dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari bahaya yang terjadi dilingkungan sekitarnya.

Jadi sebagai umat manusia karyawan harus menjaga kesehatan dan keselamatan akan dirinya. Karena merupakan anjuran Allah untuk menjaganya yang merupakan hal yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup manusia dan sebagai wujud rasa syukur kepada Allah SWT.

Dalam agama Islam kesehatan kerja merupakan salah satu nikmat Allah SWT yang paling utama bagi seorang hamba. Bahkan sebagian menyebutkan bahwa kesehatan merupakan kenikmatan yang paling penting dalam kehidupan ini.

Oleh karena itu, sangat pantas bagi mereka yang diberi taufik berupa menjaganya dengan sebaik-baiknya.

Rasulullah SAW bersabda:

نِعْمَتَانِ مَعْبُودٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

“Dua kenikmatan yang dilalaikan oleh kebanyakan manusia: (yaitu) kesehatan dan waktu luang.” (HR. Bukhori Nomor 5933)

RSU Lirboyo Kediri juga memperhatikan kesehatan karyawan maupun keluarga karyawan seperti peraturan yang ada di undang-undang yang berlaku. Para karyawan juga mendapatkan jaminan kesehatan dari BPJS. Karyawan mendapatkan pelayanan kesehatan secara berkala dan pemberian suplemen untuk kesehatan setiap bulannya. Jika ada karyawan atau keluarga karyawan yang sakit bisa langsung dirawat di RSUD Lirboyo Kediri dengan bebas tanggungan biaya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Secara umum kesehatan kerja yang diterapkan di RSUD Lirboyo Kediri sudah cukup baik. Kotak P3K sudah tersedia di hampir semua ruangan. Limbah dari RSUD Lirboyo Kediri tidak dibuang sembarangan, tapi mereka bekerja sama dengan PT. PRIA untuk masalah limbah medis.

4.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Lirboyo Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,115 lebih besar dari 0,05. Berarti stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis menurut Siagian (2007), stres kerja berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang.

Oleh karena itu stres kerja dapat mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk bekerja secara optimal dan akan mengakibatkan turunnya kinerja orang tersebut.

Berdasarkan pada kondisi di lapangan dan wawancara, peneliti menemukan fakta bahwa karyawan masih mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh beban pekerjaan, suasana tempat kerja, ancaman penyakit dari pasien, dan beerbagai hal lainnya. Tetapi mereka bekerja secara profesional, jadi stres yang mereka alami tidak sampai mengganggu pekerjaan mereka karena mereka merasa pekerjaan mereka menyangkut nyama orang lain, jadi jika stres yang mereka alami dibawa saat bekerja maka akan berakibat buruk untuk pasien.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunariyanto (2014) yang menyattakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Varia Usaha Beton. Karyawan PT. Varia Usaha Beton memang mengalami stres, tatapi tidak mempengaruhi kinerja mereka terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi seperti ini terjadi karena karyawan merasa perusahaan telah memberikan reward berupa bonus ataupun kompensasi kepada setiap karyawannya sesuai dengan kinerja mereka.

Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman dalam Al-Baqarah ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ

وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

“Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.” (Al-Baqarah ayat 155)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah menguji hambanya dengan memberikan cobaan seperti ketakutan, kelaparan, kekurangan harta dan jiwa. Dari situ jelas orang-orang yang beriman dengan orang yang berbohong akan terlihat perbedaannya, karena orang yang beriman memiliki hati yang bersih dan kesabaran namun orang-orang yang berbohong hanya akan penuh dengan kemunafikan dan keraguan. Allah akan memberikan kabar gembira kepada mereka yang bersabar tentang ampunan dosa mereka dan mereka itulah yang akan mendapat hidayah menuju kebahagiaan dan kesempurnaan (Al-Jazairi, 2007 dalam Sofiana 2016)

Untuk menghilangkan stres, Allah telah menurunkan kitab suci Al-Qur'an sebagai penawar bagi rasa putus asa dan sebagai obat menyembuhkan kejiwaan orang ketika mengalami musibah.

وَنُنَزِّلُ مِنَ الْقُرْآنِ مَا هُوَ شِفَاءٌ وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ ۖ وَلَا يَزِيدُ الظَّالِمِينَ إِلَّا خَسَارًا

“Dan Kami turunkan dari Al Quran suatu yang menjadi penawar dan rahmat bagi orang-orang yang beriman dan Al Quran itu tidaklah menambah kepada orang-orang yang zalim selain kerugian.” (Al-Isra’ ayat 82)

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah SWT menurunkan Al-Qur'an sebagai obat penyembuh dan rahmat bagi orang-orang yang beriman. Yakni dapat menghilangkan berbagai macam penyakit di dalam hati misalnya keraguan, kemunafikan, kemusyrikan dan penyimpangan (Ishaq, 2007)

Datangnya cobaan kepada diri kita inilah yang akan disebut sebagai suatu stres (tekanan) dalam diri, atau disebut juga sebagai beban. Banyak contoh dalam keseharian kita bentuk-bentuk cobaan ini, misal kematian, sakit, dan kehilangan

sesuatu yang berharga. Bukan kondisi yang buruk yang menjadi cobaan, namun kekayaan, anak, kepandaian, dan jabatan juga sebagai cobaan bagi manusia.

4.3.4 Stres Kerja Memediasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari nilai signifikansi, dapat dikatakan pengaruh keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Demikian pula kesehatan kerja yang juga tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Dilihat dari hasil diatas sudah bisa dikatakan bahwa stres kerja bukan sebagai variabel mediasi dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena salah satu syarat variabel stres kerja disebut mediator menurut Ghozali (2016) yaitu keselamatan dan kesehatan kerja harus berpengaruh terhadap stres kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salmawati, dkk (2015) yang mengatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Meskipun menurut Simamora (2004) mengatakan Perusahaan memberikan perhatian pada kesehatan dan keselamatan kerja keryawan maka perhatian yang selaras dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mempertahankan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan tetap pada kinerja yang baik.

Adanya hubungan yang tidak signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan stres kerja pada karyawan di RSUD Lirboyo Kediri dikarenakan kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan oleh tim K3 RS masih bersifat umum, baru terfokus pada pencegahan penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja serta tindakan gawat daruratan seperti pembuatan rambu-rambu kesehatan dan

keselamatan kerja. Dari wawancara dengan karyawan, mereka mengatakan bahwa mereka tidak terlalu peduli dengan bahaya yang ditimbulkan ketika bekerja, mereka berfikir jika terjadi sesuatu mereka sudah aman karena mereka memiliki asuransi kesehatan olah karena itu mereka tidak terlalu mengalami stres meskipun kecelakaan dalam bekerja bisa saja terjadi.

Dalam variabel keselamatan dan kesehatan kerja dijelaskan dalam surat Ar-Ra'du ayat 11 , sebagaimana firman Allah SWT:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka mau merubah keadaan itu sendiri, berarti jika ingin maju dan sukses maka manusia harus mau bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemudian manusia tidak bisa menghindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah yang akan terjadi dalam hidupnya. Tetapi manusia berhak menjaga keselamatan dan kesehatan kerja setiap individu dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari bahaya yang terjadi dilingkungan sekitarnya.

Bekerja menurut Islam, adalah wajib hukumnya. Yusanto *et. al* dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) menyebutkan bahwa kemuliaan bekerja adalah

sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, misalnya : shalat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapat kedudukan yang tinggi di sisi Allah SWT.

Di dalam Al-qur'an dan hadits juga membahas tentang kinerja karya yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat As-Saff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

“*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*” (As-Saff ayat 4)

Bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu, “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut;

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ

”*Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)*” (HR. Thabrani).

Nabi Muhammad SAW. pernah mengajarkan doa kepada Abdullah bin Abbas, Beliau berkata: maukah engkau aku ajarkan doa yang kalau engkau ucapkan, Allah akan menghilangkan atau melenyapkan kesusahan dan melunaskan hutang-hutangmu?, doa tersebut adalah:

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْكَسَلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَرَمِ

وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْبُخْلِ

“Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari sifat malas, dan berlindung kepada-Mu dari sifat pengecut, dan berlindung kepada-Mu dari sifat pikun dan aku berlindung kepada-Mu dari sifat kikir.” (HR. Bukhari nomor 5894)

Delapan sifat yang dijelaskan dalam do'a Nabi tersebut merupakan sumber stres yang banyak menimpa kehidupan manusia. Maka Nabi menganjurkan kepada umatnya agar terhindar dari delapan sifat yang mengakibatkan penyakit hati pada manusia tersebut



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di RUS Lirboyo Kediri maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu terbukti dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Variabel kesehatan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,019 lebih kecil dari 0,05.
2. Variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja, hal itu ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,530 lebih besar dari 0,05. Sedangkan variabel kesehatan kerja juga tidak berpengaruh dengan stres kerja karena nilai signifikansi 0,076 lebih besar dari 0,05.
3. Variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu terbukti dari nilai signifikansi hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,115 lebih besar dari 0,05.
4. Variabel stres kerja dikatakan bukan sebagai variabel mediasi. Hal itu terjadi karena variabel stres kerja atau variabel mediasi tidak memenuhi syarat untuk disebut sebagai variabel mediasi. Syarat tersebut yaitu variabel bebas harus berpengaruh signifikan terhadap variabel mediasi

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan kepada RSUD Lirboyo Kediri sebagai berikut:

1. Menurut peneliti perlu ada tambahan karyawan karena karyawan yang bekerja sekarang banyak yang merangkap jabatan.
2. Perlunya ditingkatkan kepada karyawan tentang pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja, bukannya berjaga-jaga pada asuransi kesehatan.
3. Untuk ruangan kerja kalau bisa didesain agar suara dari luar tidak terlalu terdengar dari dalam karena lokasi ruang kerja yang cukup dekat dengan jalan raya.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah
- Agus, M Hardjana. 1994. *Stress Tanpa Distres (seni mengelola stress)*. Yogyakarta: Kanisius
- Anoraga dan Widiyanti. 1993. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Indonesia Jilid 2*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dharma, Agus. 2000. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L dan Ivancevich. 1992. *Organisasi Dan Manajemen*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husni, Lalu. 2006. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Ishaq Alu Syaikh, Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin. 2007. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 5*. Jakarta : Pustaka Imam Asy-Syafi'i

- Jauhar, Ahmad Al-Mursi Husain. 2009. *Maqashid Syariah*, Terjemahan Oleh Khikmawati (Kuwait). Jakarta: Amzah
- Khuong, Mai Ngoc dan Vu Hai Yen. 2016. Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance: *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 7, No. 2
- Kurniliasari, Iza. 2015. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pasukan pada UPT. Pemadam Kebakaran Kota Malang .*skripsi*. Malang: Fakultas Ekonomi UIN Malang
- Maharani, Vivin. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Perbankan Syariah Di Malang Raya). *Disertasi PPSUB*
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Maryjoan, Iheanacho dan Ebitu Ezeikiel Tom. 2016. Effects of Industrial Safety and Health on Employees' Job Performance in Selected Cement Companies in Cross River State, Nigeria: *International Journal of Business and Management Review* Vol.4, No.3, pp.49-56
- Moenir, A S. 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan*. PT Gunung Agung: Jakarta.
- Mondey, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ramli, Soehatman. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Cetakan kedua. Jakarta: PT.Dian Rakyat
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Raya Cesafindo: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Jakarta: PT.Bhuana Ilmu Populer.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Salmawati, Lusia, dkk. Hubungan Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu: *Jurnal manajemen pelayanan kesehatan*. volume 18 nomor 1
- Schuler, Randall dan Susan E Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YPKN
- Simanjorang, Asyiah, dkk. 2016. The Influence of Job Stressor and Sprituality to Work Stress and Performance of Nurse in Pirngadi General Hospital Medan-Indonesia: *International Journal of Nursing, Midwife and Health Related Cases*. Vol.2, No.1, pp.57-70
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Soesmalijah Soewondo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sofiana, Hikmatus. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat di RSUD Dr. Soegiri Lamongan) .*Skripsi*. Malang: Fakultas Ekonomi UIN Malang
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suma'mur.1996. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Sumarsono, HM Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sunariyanto, kokok. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 2 Nomor 3

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Suprihanto John, dkk., 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press

Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press

Susetyo, Raden Irham dan Ika Zanita Ratnaningsih. 2016. Persepsi Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Stres Kerja: *Jurnal Empati*. Volume 5(1)

Tika, Moch. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Wijono, Sutawo. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014

www.kbbi.kemdikbud.go.id

LAMIRAN-LAMPIRAN

1. Kusioner

KUSIONER PENELITIAN

Kepada Yang terhormat
Bapak/Ibu/Sdr(i)
Di RSUD Lirboyo Kediri

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir (skripsi) yang sedang saya tempuh di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja di Rumah Sakit Umum Lirboyo Kediri”**

Maka saya mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) membantu saya untuk mengisi kusioner penelitian. Kusioner ini bertujuan untuk kepentingan dalam penelitian dan sangat besar manfaatnya untuk kelanjutan perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia. Kusioner ini tidak berhubungan dengan status atau untuk merendahkan martabat Bapak/Ibu/Sdr(i), maka dimohon Bapak/Ibu/Sdr(i) memberi jawaban dengan sebenar-benarnya untuk kepentingan penelitian ini.

Atas partisipasi dan perhatian Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk mengisi kusioner ini, saya mengucapkan terima kasih banyak.

Malang, 19 Maret 2018

Peneliti,

Hanif Airlangga Karsari

Identitas Narasumber

1. Nama :
2. Usia saat ini
 - a. < 25 tahun
 - b. 25 - 35 tahun
 - c. 35 - 45 tahun
 - d. > 45 tahun
3. Jenis Kelamin
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
4. Status Perkawinan
 - a. Kawin
 - b. Tidak Kawin
5. Lama Bekerja
 - a. <1 Tahun
 - b. 1-5 tahun
 - c. 5-10 Tahun
 - d. > 10 Tahun
6. Klas Karyawan
 - a. Medis
 - b. Non Medis
7. Pendidikan Terakhir
 - a. S1
 - b. D3
 - c. SLTA
 - d. SLTP
 - e.....

KUSIONER

Petunjuk pengisian :

Berikut ini pernyataan untuk penelitian mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja di Rumah Sakit Umum Lirboyo Kediri. Mohon Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk memberikan jawaban dengan sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan sehari-hari yang dialami ketika berada dan bekerja ditempat kerja anda. Mohon anda memberi tanda cek list (√) pada jawaban yang ada.

Keterangan :

- SS : Sangat setuju
 S : Setuju
 N : Netral
 TS : Tidak setuju
 STT : Sangat tidak setuju

Variabel Keselamatan Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Menurut saya, penempatan peralatan di tempat kerja terletak pada tempat yang Semestinya					
2.	Menurut saya, mesin-mesin di tempat kerja dilengkapi dengan pengamanan mesin yang baik					
3.	Menurut saya, penyediaan alat pelindung diri dan peralatan keamanan memadai					
4.	Menurut saya, pemasangan tanda-tanda peringatan berbahaya sudah sesuai dengan tempatnya					

Variabel Kesehatan Kerja (X1)

No.	PERTANYAAN	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kebisingan di tempat kerja mengganggu konsentrasi saat bekerja					
2.	Aroma yang ada di tempat kerja tidak sampai mengakibatkan gangguan pernafasan					
3.	Menurut saya, terdapat banyak debu di tempat kerja cukup mengganggu					
4.	Menurut saya, Rumah sakit telah menyediakan berbagai fasilitas yang dibutuhkan karyawan secara layak					
5.	Rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan kerja secara berkala kepada saya					
6.	Menurut saya, cara pimpinan mengingatkan saya terlalu tegas					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya berusaha melakukan pekerjaan dengan kualitas yang ditetapkan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan petunjuk teknis					
4.	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
5.	Saya berusaha tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
6.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					

Variabel Stres Kerja (Z)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Suasane kurang tenang membuat saya sulit berkonsentrasi					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya lelah sehingga kinerja saya menurun					
3.	Suhu dan kelembapan udara ditempat kerja saya terjaga dengan baik					
4.	Saya merasa tuntutan pekerjaan yang dilakukan terlalu banyak					
5.	Tuntutan keahlian yang terlalu tinggi membuat saya stres					
6.	Saya merasa atasan memberikan pengawasan yang terlalu ketat kepada karyawan					
7.	Saya merasa frustrasi ketika tidak mampu mengerjakan tugas tepat waktu					
8.	Saya merasa kurang jelas dengan standar kerja yang ditetapkan					
9.	Saya merasa senang saat atasan memberikan kebebasan dalam bekerja					
10.	Kebebasan dalam bekerja membuat saya bingung dan tidak pasti dalam bertindak					
11.	Permasalahan di rumah membuat saya kurang konsentrasi					
12.	Saya tidak dapat bekerja dengan tenang ketika mengalami kesulitan ekonomi					

2. Hasil Output Analisis Data

A. validitas

X1

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	total_x1
x1.1	Pearson Correlation	1	,786**	,385**	,408**	,828**
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,004	,000
	N	47	47	47	47	47
x1.2	Pearson Correlation	,786**	1	,478**	,323*	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,027	,000
	N	47	47	47	47	47
x1.3	Pearson Correlation	,385**	,478**	1	,536**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,008	,001		,000	,000
	N	47	47	47	47	47
x1.4	Pearson Correlation	,408**	,323*	,536**	1	,705**
	Sig. (2-tailed)	,004	,027	,000		,000
	N	47	47	47	47	47
total_x1	Pearson Correlation	,828**	,849**	,749**	,705**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	total_x2
x2.1	Pearson Correlation	1	,189	,348*	,417**	,279	,320*	,669**
	Sig. (2-tailed)		,204	,017	,004	,057	,029	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
x2.2	Pearson Correlation	,189	1	,214	,490**	,247	,110	,587**
	Sig. (2-tailed)	,204		,149	,000	,094	,460	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
x2.3	Pearson Correlation	,348*	,214	1	,146	-,015	,123	,550**
	Sig. (2-tailed)							
	N	47	47	47	47	47	47	47

z.3	Pearson Correlation	,135	,005	1	,347	,297	-	,074	,017	,113	-	,222	-	,309
	Sig. (2-tailed)	,364	,974		,017	,042	,825	,619	,910	,449	,007	,134	,624	,035
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
z.4	Pearson Correlation	,082	,075	,347	1	,230	,369	,155	,354	,135	,122	,123	,262	,605
	Sig. (2-tailed)	,583	,616	,017		,120	,011	,298	,015	,365	,414	,411	,075	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
z.5	Pearson Correlation	,222	,213	,297	,230	1	-	-	-	,410	-	,203	,358	,406
	Sig. (2-tailed)	,133	,150	,042	,120		,488	,379	,268	,004	,466	,172	,014	,005
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
z.6	Pearson Correlation	,060	,368	-	,369	-	1	,605	,252	-	,454	,034	,027	,576
	Sig. (2-tailed)	,690	,011	,825	,011	,488		,000	,087	,575	,001	,819	,859	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
z.7	Pearson Correlation	-	,466	,074	,155	-	,605	1	,174	-	,431	,360	-	,556
	Sig. (2-tailed)	,048	**		,131	**	,000		,242	,214	,002	,013	,672	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
z.8	Pearson Correlation	-	-	,017	,354	-	,252	,174	1	-	,151	-	,093	,308
	Sig. (2-tailed)	,017	,124		,165		,087	,242		,487	,310	,260	,536	,035
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

z.9	Pearson	-	,210	,113	,135	,410	-	-	-	1	-	,199	,315	,306
	Correlation	,011				**	,084	,185	,104		,310	*		*
	Sig. (2-tailed)	,939	,156	,449	,365	,004	,575	,214	,487		,034	,180	,031	,036
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
z.10	Pearson	,092	,111	-	,122	-	,454	,431	,151	-	1	,117	,044	,334
	Correlation			,390		,109	**	**		,310	*			*
	Sig. (2-tailed)	,539	,457	,007	,414	,466	,001	,002	,310	,034		,435	,767	,022
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
z.11	Pearson	,114	,308	,222	,123	,203	,034	,360	-	,199	,117	1	,610	,575
	Correlation		*					*	,168				**	**
	Sig. (2-tailed)	,444	,035	,134	,411	,172	,819	,013	,260	,180	,435		,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
z.12	Pearson	,175	,140	-	,262	,358	,027	-	,093	,315	,044	,610	1	,532
	Correlation			,073		*		,063		*		**		**
	Sig. (2-tailed)	,241	,348	,624	,075	,014	,859	,672	,536	,031	,767	,000		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
total_z	Pearson	,317	,526	,309	,605	,406	,576	,556	,308	,306	,334	,575	,532	1
	Correlation	*	**	*	**	**	**	**	*	*	*	**	**	
	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,035	,000	,005	,000	,000	,035	,036	,022	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	total_y
y.1	Pearson	1	,486**	,542**	,434**	,320*	,301*	,621**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,002	,029	,040	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
y.2	Pearson	,486**	1	,714**	,599**	,532**	,651**	,825**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
y.3	Pearson	,542**	,714**	1	,704**	,566**	,798**	,914**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
y.4	Pearson	,434**	,599**	,704**	1	,691**	,594**	,862**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
y.5	Pearson	,320*	,532**	,566**	,691**	1	,358*	,740**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,000	,000		,013	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
y.6	Pearson	,301*	,651**	,798**	,594**	,358*	1	,785**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,040	,000	,000	,000	,013		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
total_y	Pearson	,621**	,825**	,914**	,862**	,740**	,785**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	4

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,648	6

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,622	12

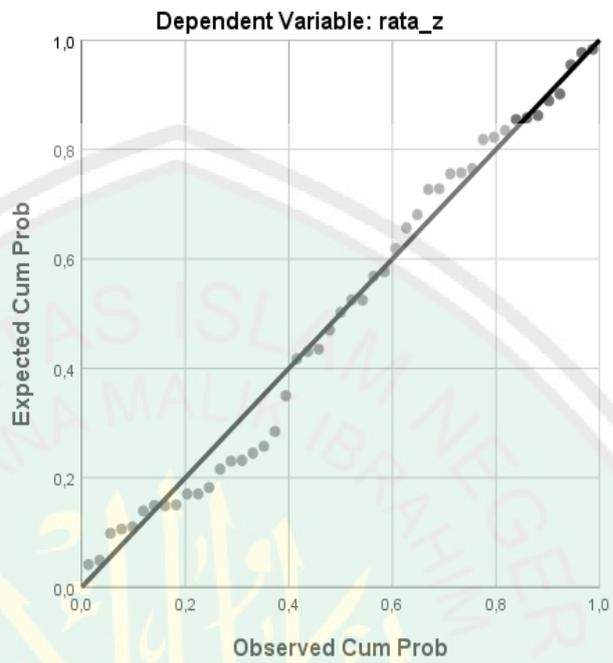
Y

Reliability Statistics

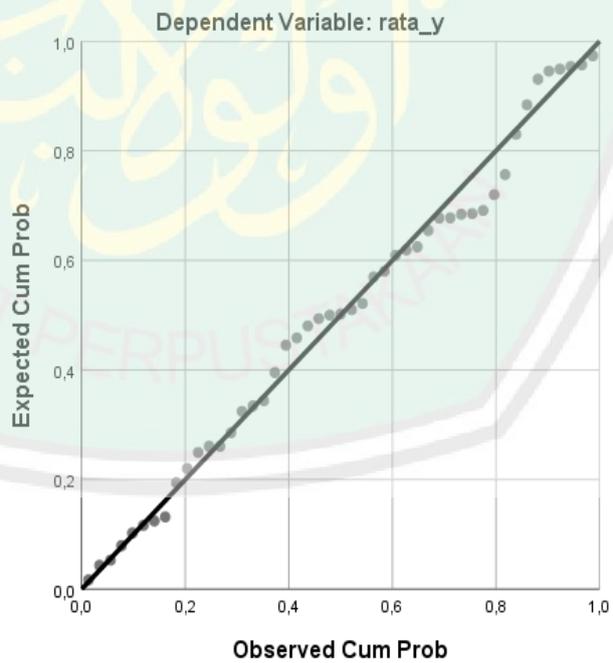
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	6

C. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



D. Linieritas

X1 ke Z

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
rata_z * rata_x1	Between Groups	(Combined)	1,787	7	,255	1,901	,096
		Linearity	,183	1	,183	1,367	,249
		Deviation from Linearity	1,604	6	,267	1,991	,090
		Within Groups	5,237	39	,134		
		Total	7,024	46			

X2 ke Z

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
rata_z * rata_x2	Between Groups	(Combined)	2,241	12	,187	1,327	,249
		Linearity	,604	1	,604	4,294	,046
		Deviation from Linearity	1,636	11	,149	1,057	,422
		Within Groups	4,783	34	,141		
		Total	7,024	46			

X1 ke Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
rata_y * rata_x1	Between Groups	(Combined)	6,071	7	,867	4,672	,001
		Linearity	4,987	1	4,987	26,859	,000
		Deviation from Linearity	1,085	6	,181	,974	,456
		Within Groups	7,241	39	,186		
		Total	13,312	46			

X2 ke Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
rata_y *	Between Groups	(Combined)	6,433	12	,536	2,650	,013
rata_x2	Groups	Linearity	1,971	1	1,971	9,742	,004
		Deviation from Linearity	4,462	11	,406	2,005	,059
Within Groups			6,879	34	,202		
Total			13,312	46			

Z ke Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
rata_y *	Between Groups	(Combined)	5,987	18	,333	1,271	,277
rata_z	Groups	Linearity	,001	1	,001	,002	,962
		Deviation from Linearity	5,986	17	,352	1,346	,236
Within Groups			7,325	28	,262		
Total			13,312	46			

E. Path

X ke Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,950	,530		7,447	,000
	rata_x1	-,075	,119	-,094	-,634	,530
	rata_x2	-,201	,110	-,270	-1,820	,076

a. Dependent Variable: rata_z

X dan Z ke Y

Coefficients^a

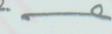
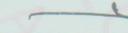
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-,177	,859		-,206	,837	
	rata_x1	,624	,129		,566	4,859	,000
	rata_x2	,300	,123		,293	2,433	,019
	rata_z	,235	,162		,171	1,446	,155

a. Dependent Variable: rata_y



BUKTI KONSULTASI

Nama : Hanif Airlangga Karsari
NIM/Jurusan : 14510004
Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E.,M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	20 November 2017	Konsultasi judul	1. 
2	10 Februari 2018	Konsultasi BAB 1 - 3	2. 
3	12 Februari 2018	Konsultasi Penulisan BAB 1 - 3	3. 
4	25 Februari 2018	Konsultasi setelah Sempro	4. 
5	2 Mei 2018	Konsultasi BAB 4 - 5	5. 
6	14 Mei 2018	Konsultasi BAB 4 - 5	6. 
7	16 Mei 2018	Acc Ujian Skripsi	7. 

Malang, 15 Mei 2018
Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan Manajemen,



Agus Sucipto, MM
NIP. 19810816 200312 1 001