

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA DIMEDIASI BUDAYA KERJA  
KARYAWAN PADA PT. SUMBER ABADI BERSAMA  
MALANG**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**RIZQI LUTFI**

**Nim: 14510171**

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

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA DIMEDIASI BUDAYA KERJA  
KARYAWAN PADA PT. SUMBER ABADI BERSAMA  
MALANG**

**SKRIPSI**

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



Oleh

**RIZQI LUTFI**

**Nim: 14510171**

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

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP  
KINERJA DIMEDIASI BUDAYA KERJA KARYAWAN PADA PT.  
SUMBER ABADI BERSAMA MALANG

Oleh:

RIZQI LUTFI

NIM : 14510171

Telah Disetujui pada tanggal 9 November 2018

Dosen Pembimbing,



Dra. Josina Judiari, M.Si

NIP 41053

Mengetahui

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM

NIP 19670816 200312 1 001

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA DIMEDIASI BUDAYA KERJA  
KARYAWAN PADA PT. SUMBER ABADI BERSAMA  
MALANG**

(Studi pada karyawan PT. SUMBER ABADI BERSAMA Produsen Kayu  
& Plywood di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang)

Oleh :  
**RIZQI LUTFI**  
NIM : 14510171

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
dan Dinyatakan Diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen ( SM )  
Pada tanggal 17 Desember 2018

## Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji  
**Setiani, SE., M.M.**  
NIP. 19900918 201801 2 002
2. Sekretaris/ Pembimbing  
**Dra. Josina Judiari, M.Si.**  
NIP. 41053
3. Penguji Utama  
**Dr. Achmad Sani Suprivanto, SE., M.Si.**  
NIP. 19720212 200312 1 003

## Tanda Tangan

:(  )  
:(  )  
:(  )

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



**Drs. Agus Sucipto, M.M.**  
NIP. 196708162003121001

iii

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizqi Lutfi

NIM : 14510171

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 DIMEDIASI BUDAYA KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ABADI BERSAMA MALANG.** (Studi Pada Karyawan PT. SUMBER ABADI BERSAMA Produsen Kayu & Plywood di jl. Banyulegi 1 Ketawang, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang)

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 benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 23 Desember 2018

Hormat saya,



Rizqi Lutfi  
NIM:14510171

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh kesadaran dan kerendahan hati penulis persembahkan karya sederhana ini untuk:

**KELUARGA:**

Karya ini saya persembahkan kepada Bapak H. Dolalman dan Ibu HJ. Nurfaidah selaku bapak dan ibu kandung saya yang telah mengajarkan banyak hal dari tidak tau apa-apa hingga banyak yang saya tau, berkat doa yang tulus siang dan malam tiada hentinya saya bisa menyelesaikan kuliahnya sesuai yang diharapkan. Dan mereka juga yang selalu ada dalam hati dan doa saya meski terbatas oleh jarak dan waktu. Tidak lupa juga para guru dan kyai saya yang telah tulus mengamalkan ilmunya serta doa dengan penuh keikhlasan untuk para murid dan santrinya.

Serta semua teman-teman yang pernah saya kenal yang selalu mendukung saya dalam situasi dan kondisi apapun.

## **MOTTO**

### **MAN JADDA WAJADA**

*Siapa yang bersungguh – sungguh maka akan berhasil*



## KATA PENGANTAR



Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahNya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Budaya Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Abadi Bersama 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 Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dra. Josina Judiari, 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 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Bapak dan Ibu karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Malang 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 spiritual.
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 penulis skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulis ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal Alamin...

Malang, 25 Desember 2018

Rizqi Lutfi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMBUT DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMAPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab).....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>	<b>5</b>
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teoritis.....	15
2.2.1 Kinerja.....	15
2.2.1.1 Pengertian Kinerja .....	15
2.2.1.2 Aspek-aspek Pengukuran Kinerja .....	23
2.2.1.3 Metode-metode Pengukuran Kinerja .....	25
2.2.2 Kinerja dalam Islam.....	25
2.2.2.1 Budaya Kerja .....	26
2.2.2.2 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	35
2.2.2.3 Pengertian Kesehatan Kerja .....	42
2.2.2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Pandangan Islam .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	49
3.2 Lokasi Penelitian.....	49
3.3 Populasi dan Sampel.....	49
3.3.1 Populasi.....	49
3.3.2 Sampel .....	50

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.4 Devinisi Operasional Variabel .....	50
3.4.1 Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	50
3.4.2 Variabel Kinerja .....	51
3.4.3 Budaya Organisasi .....	52
3.5 Skala Pengukuran.....	54
3.6 Pengumpulan Data .....	55
3.6.1 Sumber Data .....	55
3.6.2 Metode Pengumpulan Data.....	56
3.7 Metode Analisis Data.....	56
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	56
3.7.2 Path Analysis.....	56
3.8 Uji Validitas dan Reabilitas.....	57
3.8.1 Uji Validitas.....	57
3.8.2 Uji Reabilitas.....	58
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	58
3.9.1 Uji Normalitas.....	58
3.9.2 Uji Multikolonieritas.....	59
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....	59
3.9.4 Uji Signifikansi Parsial( Uji t).....	60
3.9.5 Analisis Variabel Mediasi.....	61
<b>BAB IV ANALISA DATA dan PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	63
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	64
4.3 Karakteristik Responden.....	64
4.4 Uji Validitas dan Reabilitas.....	67
4.4.1 Uji Validitas.....	67
4.4.2 Uji Realibilitas.....	69
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.5.1 Uji Multikolonieritas.....	69
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.5.3 Uji Normalitas.....	71
4.5.4 Uji Linieritas.....	73
4.6 Uji Hipotesis Menggunakan Uji t atau Uji Parsial.....	73
4.7 Uji Hipotesis Mediasi tes Sobel.....	74
4.8 Pembahasan .....	75
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	11
Tabel 3.1 Bobot Nilai Pertanyaan .....	49
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel .....	50
Tabel 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan umur karyawan.....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71
Tabel 4.5.3 Uji Normalitas.....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot keselamatan dan kesehatan kerja.....	71
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot kinerja .....	72
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas PPlotBudaya.....	72



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Validitas

Lampiran 2 Hasil Statistik



## ABSTRAK

Rizqi Lutfi,2018, SKRIPSI. Judul: “*PengaruhKeselamatandan Kesehatan Kerja Terhadap KinerjaDimediasiBudaya KerjaKaryawan Pada PT. Sumber Abadi Bersama Malang*”

Pembimbing : Dra.JosinaJudari. M.Si

Kata Kunci : Keselamatandan Kesehatan Kerja, Kinerja dan Budaya

---

Penelitian ini mengambil objek di PT SUMBER ABADI BERSAMA yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi kayu. Penelitian ini ingin meneliti mengenai Keselamatandan Kesehatan Kerja, Kinerja dan BudayaBerdasar observasi yang dilakukan dilapangan terdapat beberapa hal mengenai kinerja yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pengumpulan datadengan menggunakan kuisioner dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan (path analysis). Sampel penelitian 30 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatandan Kesehatan Kerja, Kinerja dan Budaya pada PT. Sumber Abadi Bersama Malang.

**Kata Kunci:** Keselamatandan Kesehatan Kerja, Kinerja dan Budaya

## ABSTRACT

Rizqi Lutfi, 2018, ESSAY. Title: "*The Effect of Occupational Safety and Health on Mediated Performance of Work Culture of Employees at PT. Sumber Abadi Bersama Malang* "

Advisor : Dra. Josina Judiari. M.Sc.

Keywords : Occupational Safety and Health, Performance and Culture

---

This study took the object at PT SUMBER ABADI BERSAMA, a company engaged in wood production. This study wants to examine the Occupational Safety and Health, Performance and Culture Based on the conservation carried out in the field there are several things about performance that need to be improved and improved.

This study uses a type of quantitative research. Data collection using questionnaires and interviews. Data analysis in this study uses an approach (path analysis). Study sample of 30 respondents.

The results of this study indicate that Occupational Safety and Health, Performance and Culture at PT. Sumber Abadi Bersama Malang.

**Keywords:** Occupational Safety and Health, Performance and Culture

## الملخص

رزقي لطفي, ٢٠١٨, المقال, العنوان: "تأثير سلامة العمل وصحته على إجراء العامل في شركة سومبر أبادي برساما مالانج".

المرشد : جوسينا جودياري الماجستير  
الكلمة الرئيسية : سلامة العمل وصحته وكذا الإجراء والثقافة

أخذت هذه الدراسة الهدف في شركة سومبر أبادي برساما، وهي شركة تعمل في إنتاج الخشب. وأرادت هذه الدراسة في بحث سلامة العمل وصحته ثم إجرائه وكذا الثقافة. فعلى أساس الملاحظة المقومة بها في المجال، وجدت عنها الأشياء التي تحتاج إلى إصلاحها وتحسينها.

وتستخدم هذه الدراسة نوعا من البحث الكمي على استخدام جمع البيانات بالاستبيانات والمقابلات. ويستخدم تحليل البيانات في هذه الدراسة على طريقة النهج التي تتكون من ثلاثين مستجيبا. فمن هذه الدراسة تجد أن السلامة والصحة ثم الأداء والثقافة في شركة سومبر أبادي برساما.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan pasar bebas WTO dan GATT yang akan berlaku tahun 2020 mendatang, kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu prasyarat yang ditetapkan dalam hubungan ekonomi perdagangan barang dan jasa antar negara yang harus dipenuhi oleh seluruh negara anggota, termasuk bangsa Indonesia. Pembangunan nasional bangsa Indonesia adalah pembangunan disegala bidang kehidupan yang dilaksanakan secara menyeluruh dan berkesinambungan, termasuk bidang kesehatan dan keselamatan kerja.

Pembangunan kesehatan bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Hal ini dituangkan dalam visi pembangunan kesehatan dengan motto 'Indonesia Sehat "2010" yang mempunyai misi yaitu ; menggerakkan pembangunan nasional berwawasan kesehatan, mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat, memelihara dan meningkatkan kesehatan masyarakat yang bermutu, merata dan terjangkau serta memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat (DepkesRI,2003:4).

Perwujudan kualitas lingkungan yang sehat merupakan bagian pokok dalam usaha dibidang kesehatan seperti dijelaskan dalam UU No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan pasal 22 ayat 1 yang berbunyi :“kesehatan lingkungan diselenggarakan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal dan dapat

dilakukan antara lain melalui peningkatan sanitasi lingkungan baik pada lingkungan tempatnya maupun bentuk atau wujud substansinya yang berupa fisik, kimia, atau biologi termasuk perubahan perilaku, sedangkan kualitas lingkungan yang sehat adalah keadaan lingkungan yang bebas dari segala resiko yang membahayakan kesehatan dan keselamatan hidup manusia sehingga dalam perusahaan yang kemudian disebut dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Keselamatan kerja menurut Moenir (1983) adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada didaerah atau tempat tersebut baik orang tersebut pegawai dari organisasi kerja itu.

Lingkungan keselamatan kerja menurut Suma'mur (1989) adalah bahwa keselamatan kerja bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Penelitian-penelitian terdahulu tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja diantaranya dilakukan oleh Deby (2016), Ilfani (2013), Adyasti (2016), Dina (2015), Intan (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

Kinerja sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan, sehingga penting untuk meneliti kinerja karyawan karena karyawan merupakan sumber daya vital yang dimiliki perusahaan, dimana kinerjanya sangat berpengaruh terhadap kegagalan dan kesuksesan organisasi. Sehingga salah satu tugas pemimpin yang utama adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan

merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadikebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Menurut Schein, (1992) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan meraskan masalah yang dihadapi.

Budaya kerja, merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik (Djoko Widagdho, 2004).

Definisi diatas pada dasarnya menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkayan penyelesaian tanggung jawab

yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan maka *output* yang dihasilkan akan memuaskan, namun sebaliknya jika dikerjakan dengan suasana tidak kondusif maka akan menghasilkan *output* yang jauh dari memuaskan. Hal tersebut dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor Keselamatan dan kesehatan kerja karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan adanya perbedaan pada objek penelitian tersebut, maka penelitian ini akan menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Untuk kepentingan penelitian ini, maka para karyawan PT. SUMBER ABADI BERSAMA akan diminta partisipasi dalam penelitian ini sebagai responden.

Objek penelitian ini adalah Sumber Abadi Bersama Malang yang biasa dikenal SAB merupakan sebuah perusahaan industri kayu yang bergerak dalam bidang produksi kayu lapis (*plywood*). PT. SAB secara fisik pembangunannya dimulai pada tanggal 18 Maret 2013 berdasarkan Akte Notaris No. 41 tanggal 24 Januari 2013 Diresmikan pada tanggal 02 November 2013, dan beroperasi secara komersial saat itu juga.

Perusahaan SAB menarik untuk diteliti karena karyawan harus bisa (*survive*) dalam tuntutan perusahaan untuk memproduksi produk kayu yang berkualitas internasional. Disamping itu, SAB telah menggunakan standar jepang untuk semua produknya, sehingga perlu adanya perhatian khusus selama proses produksi karyawan dengan salah satu faktor nya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dari PT. Sumber Abadi Bersama Malang.

Terdapat fakta dilapangan bahwa terdapat banyak pimpinan di PT. Sumber Abadi Bersama dan mereka memiliki perilaku serta sifat yang berbeda, hal tersebut dapat di nilai secara langsung oleh karyawan yang di bawahinya. Dalam hal ini difokuskan pada pemimpin produksi (mandor), mandor sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama dalam pengambilan keputusan produksi. Berawal dari ketidak mampuan mandor dalam membawa karyawan kepada tujuan perusahaan yang membuat banyak keluhan dari karyawan kepada atasan (mandor).

Akan tetapi bertolak dari itu semua karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka meskipun terdapat kendala pada pimpinan. Terdapat berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain dari gaya kepemimpinan (Toyyib, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang masih kontradiktif serta fenomena dilapangan maka, penelitian ini ingin mengkaji tentang ‘‘Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Melalui Budaya Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Abadi Bersama Malang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja PT. Sumber Abadi Bersama ?

2. Apakah budaya menjadi variable mediasi antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pada PT. Sumber Abadi Bersama?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat diketahui tujuan dari penelitian yakni:

1. Untuk Mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja di PT. Sumber Abadi Bersama ?
2. Untuk mengetahui apakah budaya menjadi variable mediasi antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pada PT. Sumber Abadi Bersama?

### 1.4 Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis, praktis maupun spesifik.

#### 1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya pada manajer perusahaan di Lumajang. Pentingnya gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin perusahaan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai.

#### 2. Manfaat Spesifik

- a. Memahami pengaruh secara simultan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Memahami apakah terdapat pengaruh langsung terhadap antara kinerja dan keselamatan dan kesehatan kerja.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Syafi'i (2008) melakukan penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun jasa. Karyawan merupakan aset penting perusahaan. Sehingga seberapa besar perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan menarik untuk diteliti. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Jumlah sampel sebanyak 88 orang diperoleh dari jumlah populasi sebanyak 732 orang dengan menggunakan rumus Slovin, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Acak Sederhana. Variabel bebasnya terdiri dari keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji F dan uji T.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Kreet Baru Bululawang Malang. Dari perhitungan uji F diperoleh  $F_{hitung} 25,690 > F_{tabel} 3,09$  dengan nilai  $p$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Selain itu nilai *Adjusted R Square* yang sebesar 0,362 yang berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 36,2%. Dan uji T diketahui bahwa secara parsial variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan perhitungan T hitung variabel keselamatan kerja (X1) sebesar  $2,839 > T_{tabel} 1,980$  dan kesehatan kerja (X2) sebesar  $4,766 > T_{tabel} 1,980$ . Variabel yang dominan pengaruhnya adalah variabel kesehatan kerja (X2) sebesar 31,80% kemudian variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 20,97%.

Sanjaya (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Kontruksi Gedung di Kabupaten Klungkung dan Karangasem. Variabel dari penelitian tersebut adalah penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek kontruksi (Y); faktor sistem manajemen (X1); faktor pelaksanaan (X2); faktor pengawasan (X3). Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan analisis korelasi berganda. Dari hasil analisis penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek kontruksi gedung di Kabupaten Karangasem akan naik bila faktor pengawasan (X3) bertambah karena bertanda positif. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek kontruksi gedung di Kabupaten Klungkung dan Karangasem akan

turun bila faktor sistem manajemen (X1) dan faktor pelaksanaan (X2) bertambah karena bertanda negatif. Hubungan yang kuat antara faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek konstruksi.

Sulfiana (2013) melakukan Penelitian Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan harian lepas Pengendali Hama Tanaman Kakao pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Kotta blater Jember Jawa Timur. Dalam penelitiannya Lia Sulfiana menggunakan metode analisis Regresi berganda berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa total pengaruh program keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,683 dengan signifikansinya 0,002. Total pengaruh kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,802 dengan nilai signifikannya kurang dari 0,015. Dari perhitungan tersebut semua nilai signifikannya kurang dari 0,05 sehingga semua variabel berpengaruh.

Kurniawan (2009) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Bentoel Prima Malang. Dalam penelitiannya Arif Kurniawan menggunakan metode Analisa Regresi Linear Berganda berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa variabel program Keselamatan Kerja (X1) dan program Kesehatan (X2) baik secara bersama-sama maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan. 239,5 untuk variabel kesehatan dan 258,67 untuk variabel kerja.

Christina (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Kontruksi.

Variabel dari penelitian tersebut adalah kinerja proyek konstruksi (Y); komitmen dan top management terhadap K3 (X1); peraturan dan prosedur K3 (X2); komunikasi pekerja (X3); kompetensi pekerja (X4); lingkungan kerja (X5); keterlibatan pekerja dalam K3 (X6). Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian asumsi heteroskedastisitas, uji asumsi normalitas, uji asumsi autokorelasi, uji asumsi multikolinieritas, dan asumsi linieritas. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keterlibatan pekerja memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi, kompetensi pekerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi, lingkungan pekerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi, komunikasi pekerja memiliki pengaruh cukup terhadap kinerja proyek konstruksi, faktor komitmen *Top Management* terhadap K3 memiliki pengaruh signifikan yang paling kecil terhadap Kinerja Proyek Konstruksi.

Tabel 2.1

## Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Tahun, Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fauzi Syafi'i (2008) melakukan penelitian pengaruh pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang.	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	regresi linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa variabel keselamatan linier kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

				PG. Krebbe Baru Bululawang Malang. Variabel yang dominan adalah kesehatan kerja.
2.	Putu Indra Sanjaya, (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Kontruksi Gedung di Kabupaten Klungku ng dan Karangasem.	Variabel dari penelitian tersebut adalah penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek kontruksi (Y); faktor sistem manajemen (X1); faktor pelaksanaan (X2); faktor pengawasan (X3).	Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan analisis korelasi berganda.	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek kontruksi gedung di kabupaten Karangasem akan naik bila faktor pengawasan (X3) bertambah karena bertambah positif. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek kontruksi gedung di kabupaten Klungkung dan karangasem akan turun bila faktor sistem manajemen (X1) dan faktor pelaksanaan (X2) bertambah karena bertanda negatif. Hubungan yang kuat antara faktor – faktor yang mempengaruhi keselamatan

				dan kesehatan kerja (K3) terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek konstruksi.
3.	Lia Sulfiana (2013) melakukan penelitian pengaruh penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan harian lepas Pengendali Hama Tanaman Kakao pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Kotta blater Jember Jawa Timur.	Program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa total pengaruh program keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,683 dengan signifikansinya 0,002. Total pengaruh kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,802 dengan nilai signifikannya kurang dari 0,015. Dari perhitungan tersebut semua nilai signifikannya kurang dari 0,05 sehingga semua variabel berpengaruh.
4.	Arif kurniawan (2009) dalam	Program keselamatan	Analisi Regresi Linear Berganda	Variabel program

	penelitiannya yang berjudul Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Bentoel Prima Malang	dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan		keselamatan kerja (X1) dan program kesehatan kerja (X2) baik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 239,5 untuk variabel kesehatan dan 258,67 untuk variabel kinerja.
5.	Wieke Yuni Christina (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Kontruksi	(X1) komitmen <i>Top Management</i> terhadap K3, (X2) peraturan dan prosedur K3, (X3) komunikasi pekerja, (X4) kompetensi pekerja, (X5) lingkungan kerja, (X6) keterlibatan m pekerja dalam K3 (Y) kinerja proyek konstruksi	Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian asumsi heteroskedastisitas, uji asumsi normalitas, uji asumsi auto korelasi, uji asumsi multikolinieritas, dan asumsi linieritas.	-Keterlibatan pekerja memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi -kompetensi pekerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi -lingkungan pekerja memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi -komunikasi pekerja memiliki

				<p>pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi.</p> <p>-faktor komitmen <i>Top Management</i> terhadap K3 memiliki pengaruh signifikan yang paling kecil terhadap kinerja proyek konstruksi</p>
--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Kinerja, Budaya dan Keselamatan Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu yang dinilai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*Output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*Desempenho*) juga mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja

berlangsung. Kinerja adalah proses melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Simamora, (2004) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja juga merupakan implementasi dan rencana yang telah disusun organisasi. Implementasi tersebut dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan tenaga kerja akan mempengaruhi perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2010). Ini berarti dalam proses manajemen kinerja tersebut mencakup cara mengatur orang dan unsur-unsur di dalamnya untuk menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa yang harus dicapai (hasil akhir yang harus dicapai) dan bagaimana mencapainya (kompetensi yang dibutuhkan), sehingga akan meningkatkan kemampuan tercapainya sasaran yang ditetapkan.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari

bagian-bagiannya. Ditingkat manapun tidak ada satu ukurankriteria yang tepat merefleksikan kinerja (Gibson ; 2003).

### 1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja diartikan sebagai : "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Sedangkan menurut Nawawi (2006) yang dimaksud dengan kinerja adalah : "Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental. Sementara itu menurut Bernaden dan Russel, sebagaimana dikutip oleh Gomes (2003). Kinerja diartikan sebagai : "Cacatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama suatu periode waktu tertentu."

### 2. Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih disederhana terdapat tiga kreteria untuk mengukur kinerja, pertama; kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan, kedua, kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan, dan ketiga, ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan.

### 3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses dalam organisasi yang bertujuan mengevaluasi pelaksanaan kerja masing-masing individu dalam organisasi tersebut (Simamora, 1999). Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, departemen sumber daya manusia dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi *focus strategic* organisasi.

Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah “*Performance appraisal*”, menurut pendapat Mangkunegara (2001), adalah : ”Suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.” Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu. Berdasarkan pendapat dua ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Menurut Handoko (2010) mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk : Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi Penyesuaian-penyesuaian gaji, evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya.

Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

#### 1. Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Gomes (2003), yaitu :

##### a. Metode Tradisional.

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah : *rating scale, employee comparison, check list, free form essay, dan critical incident.*

##### 1) *Rating scale.*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau

supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

2) *Employee comparison.*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

Metode ini terdiri dari :

- a. *Alternation ranking* : yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (ranking) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.
- b. *Paired comparison* : yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit.
- c. *Forced comparison (grading)* : metode ini sama dengan paired comparison, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak.

3) *Check list.* Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

4) *Freeform essay.* Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya.

5) *Critical incident* Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang

kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

b. Metode Modern. Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern ini adalah : *assesment centre*, *Management By Objective* (MBO=MBS), dan *human asset accounting*.

1) *Assessment centre*.

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.

2) *Management by objective* (MBO = MBS).

Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan keputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

3) *Human asset accounting*.

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

## 2. Manfaat Penilaian Kinerja

Hasil-hasil penilaian kinerja sering berfungsi sebagai basis evaluasi reguler terhadap kinerja anggota-anggota organisasi Simamora (1997). Apakah seorang individu dinilai kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan atau tidak dapat dipromosikan dan seterusnya adalah didasarkan pada informasi yang dihasilkan oleh system penilaian kinerja. Selain itu, organisasi sering mencoba mempengaruhi motivasi dan kinerja mendatang dari anggota-anggota mereka dengan mengaitkan pemberian berbagai imbalan seperti kenaikan gaji, kenaikan jabatan terhadap nilai-nilai yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002), penilaian kinerja memiliki dua manfaat yang umum di dalam organisasi dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial. Salah satu kegunaannya adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administrative mengenai seorang karyawan. Promosi atau pemecatan karyawan bisa tergantung pada hasil penilaian ini. Manfaat yang lain adalah untuk pengembangan potensi individu. Pada manfaat ini, para kepala bagian atau manajer ditampilkan dengan peran lebih sebagai seorang konselor daripada seorang hakim dan atmosfernya sering kali berbeda. Penekanannya adalah pada mengidentifikasi potensi dan perencanaan terhadap arah dan kesempatan pertumbuhan karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil prestasi atau hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja juga menunjukkan seberapa baik perilaku karyawan dalam upaya menciptakan tujuan organisasi.

#### 2.2.1.2 Aspek-aspek Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terhadap penyimpangan dari rencana yang ditentukan, apakah kinerja dicapai sesuai jadwal yang ditentukan atau apakah hasil kerja telah dicapai sesuai yang telah diharapkan. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang terukur dan nyata. Beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dalam pengukuran kinerja adalah

- Menentukan tujuan, sasaran dan strategi organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
- Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang membentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci.
- Mengukur tingkat capaian dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
- Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya (Moehariono, 2009).

Pengukuran kinerja karyawan didasarkan dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai, dengan memperhatikan variabel pelaku (*Input*), perilaku (*Process*) dan hasil kerja (*Output*):

1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
2. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat atau karakter pribadi (*Traits*).
3. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
4. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil (Sudarmanto, 2009).

Menurut Lynch dan Cross (1993), manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sebagai berikut:

Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata-rantai pelanggan dan pemasok internal. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*deduction of waste*). Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

### 2.2.1.3 Metode - Metode Pengukuran Kinerja

Menurut Wibowo (2008), kinerja memiliki pengertian yang berasal dari kata *performance*. Pengertian dari *performance* yaitu hasil kerja ataupun prestasi kerja. Namun, kinerja sesungguhnya memiliki pengertian yang lebih luas, tidak hanya hasil kerja, tetapi juga bagaimana suatu proses kerja berlangsung hingga memberikan suatu hasil. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2008) pun menyatakan pendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerja yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada dalam bisnis yang ada dan indikator yang berkaitan dengan posisi perusahaan di masa akan datang.

Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian peningkatan pekerja terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Stefan Tangen dalam Engelbert Christian (2010) menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sekumpulan ukuran kinerja yang menyediakan perusahaan dengan informasi yang berguna sehingga membantu mengelola, mengontrol, merencanakan dan melaksanakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan.

### 2.2.2 Kinerja dalam pandangan islam

Bekerja bukan hanya semata kebutuhan, tetapi juga kewajiban dan ibadah. Berpahala jika dilakukan, berdosa kalau ditinggalkan. Nabi menghapuskan semua pikiran yang mennganggap hina terhadap orang yang bekerja, bahkan beliau mengajar sahabat-sahabatnya untuk menjaga harga diri dengan bekerja apapun yang mungkin, serta dipandang rendah orang yang hanya menggantungkan

dirinya kepada bantuan orang lain. Maka sabda nabi :”*sungguh seseorang yang membawa tali kemudian ia membawa seikat kayu dipunggungnya lantas dijualnya, maka dengan itu Allah menjaga dirinya, adalah lebih baik daripada meminta-minta kepada orang lain, baik mereka yang diminta itu memberi atau menolaknya*” (Riwayat bukhari dan Muslim)

Untuk itu setiap muslim diperbolehkan bekerja, baik dengan jalan bercocok tanam, berdagang, mendirikan pabrik, pekerjaan apapun atau menjadi karyawan, selama pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak dilakukan dengan jalan yang haram, membantu perbuatan haram atau bersekutu dengan yang haram

Allah Subhanahuata’ala berfirman dalam surah Al-Zumar [39]: 39

قل يا قوم اعملوا على مكانتكم إني عامل فسوف تعلمون

Artinya :*Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu,sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.Surah Al-mulk: 15*

هو الذى جعل لكم الأرض ذلولا فأمشوا فى مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور

Artinya :*Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (Zainal dkk, 2014)*

### 2.2.3 Budaya Kerja

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi

kebiasaan tersebut dinamakan budaya.oleh karena itu budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

### 1. Pengertian Budaya Kerja

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta '*Budhayah*' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa, sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu dari hasil cipta, karsa dan rasa tersebut.

Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentaningrat, yaitu kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat.

budaya kerja merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.(Gering, Supriyadi dan Triguno, 2001).

Pada buku ‘‘Pedoman pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara’’, yang diterbitkan oleh Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, budaya kerja diartikan secara bervariasi dengan maksud yang sama. Beberapa pengertian dibawah ini disajikan budaya kerja yang terdapat dalam keputusan tersebut.

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Dalam buku ‘‘ Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama’’ yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI Inspektorat Jendral. Yang berhubungan dengan pengertian diatas menjelaskan bahwa secara sederhana, budaya kerja dapat juga berarti cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja aparatur Negara dapat dipahami sebagai cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Secara praktis dalam buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (2002). Dapat dikatakan bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian, yaitu :

1. Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrument, system kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya.
2. Budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja.
3. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dengan cara berinteraksi social atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu.
4. Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik social maupun lingkungan social.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Menurut Schein, (1992) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan meraskan masalah yang dihadapi.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hadari Nawawi, 2003).

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

### 3. Terbentuknya budaya kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi yang berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-

pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

#### 4. Unsur - Unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

#### 5. Budaya Kerja Menurut Perspektif Islam

Berbagai tafsiran boleh diberikan terhadap budaya kerja. Budaya didefinisikan sebagai budi dan daya. Budi itu pasti mempunyai akal, berhati dan berbeda. Daya maksud daya fikir, daya kerja, daya cipta dan daya tahan. Budaya dikatakan sebagai nyawa sebuah masyarakat yaitu cara hidupnya, iya mempunyai standard atau norma-norma ahli masyarakat untuk berfikir, merasa, berkelakuan

dan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan supaya masyarakat dapat hidup dengan baik, makmur dan sejahtera. Oleh sebab itu, sangatlah penting untuk mencari dan mewujudkan sikap supaya setiap orang mempunyai tenaga penggerak, mempunyai ahli yang bertambah maju dan mumpung bersaing dalam dunia modern.

Budaya kerja bagi umat islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu adalah bagian dari ajaran Islam.

Contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syari'ah adalah "SIFAT" yang merupakan singkatan dari *Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah,* dan *Tabliq*.

1. *Shiddiq* berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *shiddiq* dan menciptakan lingkungan yang *shiddiq*.

Firman Allah At-Taubah: 119.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ  
الصَّادِقِينَ ﴿١١٩﴾

*Artinya: "Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar"*

Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan waktu, janji, pelayanan, laporan, mengaku kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menipu (baik pada diri, teman sejawat, perusahaan maupun mitra kerja).

2. *Istiqomah*, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqomah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Qur'an, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaiakan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik. Sebaliknya, keburukan dan ketidakjujuran akan tereduksi dan temafikan secara nyata. Orang dan lembaga istiqomah dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan sekaligus mendapatkan solusi serta jalan keluar dari segala persoalan yang ada.

3. *Fathanah*, berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi,

baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum.

Surat Yusuf: 55.

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ ﴿٥٥﴾

Artinya :Berkata Yusuf: “jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir), sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan”.(Depag, 2000)

4. Amanah, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang dimiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. An-Nisa’:58.

﴿٥٨﴾ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya: “sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hokum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat”(Depag, 2000)

5. Tabliq, berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran islam dalam kehidupan kita sehari-hari. Tabliq yang disampaikan dengan hikmah, sabar,

argumentatif, dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

Disamping “SIFAT” yang dibahas diatas, corporate culture dari institusi syari’ah juga harus mencerminkan nilai-nilai Islam, misalnya dalam cara melayani nasabah, cara berpakaian, membiaskan shalat berjama’ah, do’a diawal dan diakhir bekerja, dan sebagainya.

Dalam buku “Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama” yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI Inspektorat Jendral 2009 terdapat beberapa tinjauan ajaran islam yang berkaitan dengan budaya kerja antara lain: kerja keras dan kerjasama terdapat dalam surat QS. Al-Insyiqoq ayat 6:

يَتَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ﴿٦﴾

Artinya: “hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemuinya”. (1565)

Maksudnya: manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak adalah dalam perjalanan kepada Tuhannya. Dan tidak dapat tidak dia akan menemui Tuhannya untuk menerima pembalasan-Nya dari perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ  
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rizkinya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

#### 2.2.4 Pengertian Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

Terdiri dari beberapa Pengertian Keselamatan Kerja menurut ahli yang berbeda-beda. Keselamatan berasal dari bahasa Inggris yaitu kata 'safety' dan biasanya selalu dikaitkan dengan keadaan terbebasnya seseorang dari peristiwa celaka (accident) atau nyaris celaka (near-miss). Jadi pada hakekatnya keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun sebagai suatu pendekatan praktis mempelajari faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara dan pendekatan untuk memperkecil resiko terjadinya kecelakaan.

Menurut Bennet dan Rumondang (1995) menyatakan keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak 6 selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan sedangkan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya.

Sedangkan pendapat Mangkunegara (2000) bahwa istilah keselamatan mencakup kedua istilah yaitu resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Dalam kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan, yaitu Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan

atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan adalah suatu usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan sehingga manusia dapat merasakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian terutama untuk para pekerja konstruksi. Agar kondisi ini tercapai di tempat kerja maka diperlukan adanya keselamatan kerja.

Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya. Dari segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Keselamatan kerja adalah faktor yang sangat penting agar suatu proyek dapat berjalan dengan lancar. Dengan situasi yang aman dan selamat, para pekerja akan bekerja secara maksimal dan semangat. Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja (Simanjuntak, 1994).

Menurut Suma'mur (1989) keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Kemudian pada Suma'mur memperbaharui pengertian dari keselamatan kerja

yaitu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Pengertian di atas hampir sama dengan pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002), bahwa secara umum keselamatan kerja dapat dikatakan sebagai ilmu dan penerapannya yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. Keselamatan kerja juga meliputi penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), perawatan mesin dan pengaturan jam kerja yang manusiawi.

Slamet (2012) juga mendefinisikan tentang keselamatan kerja. Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak yang menginginkan terjadinya kecelakaan di dunia ini. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja
- Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja
- Teliti dalam bekerja
- Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja seperti pernyataan Jackson (1999) bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Masalah Keselamatan Kerja merupakan suatu hal yang penting, karenanya dengan lingkungan kerja yang aman, tenang dan tentram, maka orang yang bekerja akan bersemangat dan dapat bekerja secara baik sehingga hasil kerjanya memuaskan.

Keselamatan kerja menurut Moenir (1983) adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada didaerah atau tempat tersebut baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai organisasi kerja itu.

Lingkup keselamatan kerja menurut Suma'mur (1989) adalah bahwa keselamatan kerja bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja berhubungan erat dengan keadaan tempat kerja baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air dan udara, tempat-tempat kerja tersebut tersebar pada segenap kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan dan lain-lain.

Keselamatan kerja juga menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa, salah satu aspek penting sasaran keselamatan

kerja mengingat resiko bahayanya, adalah : penerapan teknologi, yang maju dan mutakhir.

Sebagai negara yang sedang berkembang dan membangun maka di Indonesia masalah keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting seperti yang diuraikan Suma'ur (1989) bahwa:

*“ Didalam masyarakat yang sedang membangun salah satunya aspek pembangunan adalah bidang ekonomi dan sosial, maka keselamatan kerja lebih terampil kedepan lagi dikarenakan cepatnya menerapkan teknologi dengan segala seginya termasuk problematik keselamatan kerja menampilkan banyak permasalahan sedangkan kondisi sosial kultural belum cukup siap menghadapainya”.*

Maka dari pada itu, sebagai akibat tidak cukupnya perhatian yang diberikan, disana-sini terlihat adanya problem keselamatan kerja, bahkan kadang-kadang hilang sama sekali hasil jerih payah suatu usaha dikarenakan kecelakaan. Dari beberapa pengertian secara umum dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah suatu pengertian tentang perlunya tempat kerja, yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada ditempat kerja dan sekitarnya, baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai dari organisasi tersebut.

Sesuai dengan pengertian keselamatan kerja yang dikemukakan A.S. Moenir (1983) diatas maka faktor-faktor dari keselamatan kerja adalah :

- a. Lingkungan kerja secara fisik.
  1. Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada ditempat kerja atau disekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.

2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungannya seperti kaca mata las, sarung tangan, pakaian anti api, sepatu besi dan helm pengaman yang disediakan oleh perusahaan.

3. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan.

Perlengkapan pencegahannya seperti alat pencegah kebakaran, pintu darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti alat PPPK, tabung oksigen dan lain-lain.

b. Lingkungan sosial psikologis.

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

1. Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai atau pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan dan lingkungan sosial.
2. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar.
3. Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat suatu kecekaan, baik fisik maupun mental.

4. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak atau kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

#### 2.2.5 Pengertian Kesehatan Kerja

Pengertian kesehatan kerja adalah adanya jaminan kesehatan pada saat melakukan pekerjaan. Menurut WHO/ILO (1995), kesehatan kerja bertujuan untuk peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jenis pekerjaan, pencegahan terhadap gangguan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan; perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan; dan penempatan serta pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang disesuaikan dengan kondisi fisiologi dan psikologisnya. Secara ringkas merupakan penyesuaian pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaan atau jabatannya.

Kesehatan kerja menurut Suma'mur didefinisikan sebagai spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya, agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit/gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum.

Notoatmodjo menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah merupakan aplikasi kesehatan masyarakat di dalam suatu tempat kerja (perusahaan, pabrik,

kantor, dan sebagainya) dan yang menjadi pasien dari kesehatan kerja ialah masyarakat pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan tersebut. Ciri pokoknya adalah preventif (pencegahan penyakit) dan promotif (peningkatan kesehatan). Oleh sebab itu, dalam kesehatan kerja pedomannya ialah: “ penyakit dan kecelakaan akibat kerja dapat dicegah”. Dari aspek ekonomi, penyelenggaraan kesehatan kerja bagi suatu perusahaan adalah sangat menguntungkan karena tujuan akhir dari kesehatan kerja ialah meningkatkan produktifitas seoptimal mungkin. Secara eksplisit rumusan atau batasannya adalah bahwa hakikat kesehatan kerja mencakup dua hal, yakni:

- sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi- tingginya.
- sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan kepada meningkatnya efisiensi dan produktifitas. Apabila kedua prinsip tersebut dijabarkan ke dalam bentuk operasional, maka tujuan utama kesehatan kerja adalah:
  - Pencegahan dan pemberantasan penyakit-penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja.
  - Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja.
  - Perawatan mempertinggi efisiensi dan produktifitas tenaga kerja.
  - Pemberantasan kelelahan kerja dan meningkatkan kegairahan serta kenikmatan kerja.
  - Perlindungan bagi masyarakat sekitar dari bahaya-bahaya pencemaran yang ditimbulkan oleh perusahaan tersebut.

- Perlindungan bagi masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk perusahaan.

Menurut Moenir (1983) yang dimaksud kesehatan kerja adalah “suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”.

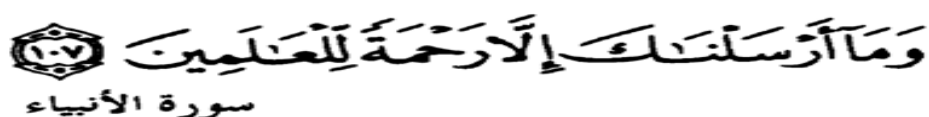
Menurut Soepomo (1985) : “Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam diri seorang itu, karena itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja tidak jauh dari beberapa pengertian diatas Mannulang (1990 : 87) menjelaskan bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

#### 2.2.6 Indikator keselamatan dan kesehatan kerja

Adapun indikator untuk pengukuran keselamatan dan kesehatan kerja mengacu kepada teori Mangkunegara (2001) : (1). Kondisi bebas dari gangguan fisik (X1), (2) kondisi bebas dari gangguan mental (X2).

#### 2.2.7 Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Pandangan Islam

Sesungguhnya di dalam Al- Qur’an, Allah SWT menerangkan bahwa tujuan Allah SWT mengutus umat manusia adalah untuk mewujudkan suatu keamanandan kesejahteraan (kemaslahatan) di dunia dan di akhirat sebagaimana yang Allah di terangkan dalam QS. Al-Anbiya': 107 sebagai berikut :


  
سورة الأنبياء

*Artinya: Dan tiadalah kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi)rahmatbagi semesta alam.(QS. Al-Anbiya': 107).*

### 2.3 Kerangka Konsep

Untuk menunjukkan adanya pola hubungan yang berbeda dari penelitian terdahulu maka diperlukan kerangka konsep penelitian yang memberikan batasan-batasan terhadap penelitian-penelitian yang dilakukan. Penelitian ini mendesain pola hubungan antara variabel tersebut ke dalam sebuah model konsep penelitian.

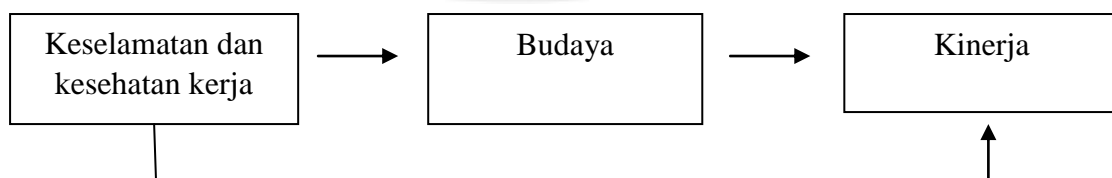
Teori dan hasil penelitian terdahulu yang mendasari hubungan antar variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Syafi'i dan Fauzi (2008) melakukan penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun jasa. Karyawan merupakan aset penting perusahaan. Sehingga seberapa besar perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan menarik untuk diteliti. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Jumlah sampel sebanyak 88 orang diperoleh dari jumlah populasi sebanyak 732 orang dengan menggunakan rumus Slovin, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Acak Sederhana. Variabel bebasnya terdiri dari

keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji F dan uji T.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Kreet Baru Bululawang Malang. Dari perhitungan uji F diperoleh  $F_{hitung} 25,690 > F_{tabel} 3,09$  dengan nilai  $p$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Selain itu nilai *Adjusted R Square* yang sebesar 0,362 yang berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 36,2%. Dan uji T diketahui bahwa secara parsial variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan perhitungan T hitung variabel keselamatan kerja (X1) sebesar  $2,839 > T_{tabel} 1,980$  dan kesehatan kerja (X2) sebesar  $4,766 > T_{tabel} 1,980$ . Variabel yang dominan pengaruhnya adalah variabel kesehatan kerja (X2) sebesar 31,80% kemudian variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 20,97%.



Gambar 2.2: model konsep penelitian

Hubungan antara variabel diatas, didasarkan pada empiris sebagai berikut :

1 :M. Fauzi Syafi'i (2008); Putu Indra Sanjaya, (2012);Lia Sulfiana (2013);Arif kurniawan (2009);Wieke Yuni Christina (2012)

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Pengaruh secara langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

M. Fauzi Syafi'i (2008) melakukan penelitian pengaruh pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun jasa. Karyawan merupakan aset penting perusahaan. Sehingga seberapa besar perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan menarik untuk diteliti. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1: Terdapat pengaruh secara simultan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2.4 Pengaruh langsung kinerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Putu Indra Sanjaya, (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)pada Proyek Kontruksi Gedung di KabupatenKlungkung dan Karangasem. Variabel dari penelitian tersebut adalah penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek kontruksi (Y); faktor

sistem manajemen (X1); faktor pelaksanaan (X2); faktor pengawasan (X3). Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan analisis korelasi berganda. Dari hasil analisis penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek konstruksi gedung di Kabupaten Karangasem akan naik bila faktor pengawasan (X3) bertambah karena bertanda positif. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek konstruksi gedung di Kabupaten Klungkung dan Karangasem akan turun bila faktor sistem manajemen (X1) dan faktor pelaksanaan (X2) bertambah karena bertanda negatif. Hubungan yang kuat antara faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek konstruksi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1: Terdapat pengaruh secara langsung antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* dimaksudkan untuk memberikan penjelasan hubungan kausal antara variable melalui pengujian hipotesis atau bertujuan untuk memperoleh pengujian yang tepat dalam menarik kesimpulan yang bersifat kausalitas (sebab akibat) antara dua variable atau lebih melalui pengujian hipotesis (Sekaran,2003).

#### 3.2 Lokasi Penelitian

PT. Sumber Abadi Bersama diresmikan dan mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 2 November 2013 berdasar akta notaris No. 41 tanggal 24 Januari 2013. Pembangunan secara fisik PT. Sumber Abadi Bersama dimulai tanggal 18 Maret 2013. Lokasi PT. Sumber Abadi Bersama berada di jl. Banyulegi 1 Ketawang, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang. Berjarak kurang lebih 65 Km sebelah selatan Kota Malang, dengan luas area secara keseluruhan mencapai 2,1 Ha.

#### 3.3 Populasi Dan Sampel

##### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Malang

### 3.3.2 Sampel

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, maka peneliti bisa menggunakan sampel acak (Supriyanto & maharani: 2013). Pada penelitian ini menggunakan sampel 30 karyawan pada PT. Sumber Abadi Bersama.

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini *proportional random sampling*, yaitu teknik yang digunakan jika populasi mempunyai anggota yang tidak homogen (Sani dan Maharani, 2013).

Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif maka dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2000),

dimana :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

n: Ukuran sampel

N: Jumlah populasi

d: Presisi

## 3.4. Definisi Operasional Variabel

### 3.4.1. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja

Terdiri dari beberapa Pengertian Keselamatan Kerja menurut ahli yang berbeda-beda. Keselamatan berasal dari bahasa Inggris yaitu kata 'safety' dan biasanya selalu dikaitkan dengan keadaan terbebasnya seseorang dari peristiwa

celaka (accident) atau nyaris celaka (near-miss). Jadi pada hakekatnya keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun sebagai suatu pendekatan praktis mempelajari faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara dan pendekatan untuk memperkecil resiko terjadinya kecelakaan (Syaaf, 2007). Variabel keselamatan dan kesehatan kerja dapat diukur dengan kuesioner Variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Tipe data interval yang diukur dengan skala Likert dengan rentang 1-5 atau jawaban responden dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju (Sugiono, 2002).

Adapun indikator untuk pengukuran keselamatan dan kesehatan kerja mengacu kepada teori Mangkunegara (2001) : (1). Kondisi bebas dari gangguan fisik (X1), (2) kondisi bebas dari gangguan mental (X2).

#### 3.4.2. Variabel Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2006) kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*Output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*Desempenho*) juga mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah proses melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Adapun indikator untuk pengukuran kinerja ini mengacu pada teori Mangkunegara (2001), dimana indikator tersebut sebagai berikut : (1), kuantitas hasil kerja, (Y1) (2), kualitas hasil kerja (Y2) (3) ketepatan waktu (Y3).

### 3.4.3 Budaya Organisasi

Menurut Schein (2010), Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasa masalah tersebut.

Adapun indikator untuk pengukuran budaya organisasi ini mengacu pada teori Schein (2010), dimana indikator tersebut sebagai berikut : (1), manifestasi fisik, (2), manifestasi perilaku (3), manifestasi verbal.

**TABEL 3.1**

**Variabel, indikator, item penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Penelitian</b>
Keselamatan dan kesehatan kerja (X1) (Mangkunegara,2001 )	Kondisi bebas dari gangguan fisik  Kondisi bebas dari gangguan mental	1. Kebisingan  2. Gangguan Pernafasan  3. Debu di tempat kerja  4. Penyediaan fasilitas karyawan  5. Pelayanan kesehatan.

<p><b>Kinerja</b> (mangkunegara, 2001)</p>	<p>1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu</p>	<p>1. Pekerjaan sesuai standar 2. Beban kerja sesuai 3. Memperhatikan ketelitian 4. Memperhatikan kerapian 5. Bekerja tepat waktu 6. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu</p>
<p><b>Budaya Organisasi</b> Schein, (2010)</p>	<p>Manifestasi Fisik</p>	<p>1. Seni / <i>design</i> / logo 2. Bentuk bangunan / dekorasi 3. Cara berpakaian / tampilan seseorang 4. Tata letak (<i>lay out</i>) bangunan 5. Desain organisasi</p>
	<p>Mainfestasi Perilaku</p>	<p>1. Upacara – upacara / ritual 2. Cara berkomunikasi 3. Tradisi / kebiasaan 4. Sistem <i>reward</i> / bentuk hukuman</p>

	<p>Manifestasi</p> <p>Verbal</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anekdote atau humor</li> <li>2. Jargon / cara menyapa</li> <li>3. Mitos / sejarah / cerita – cerita sukses</li> <li>4. Orang yang dianggap pahlawan</li> <li>5. Metafora yang digunakan</li> </ol>
--	----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3.5. Skala Pengukuran

Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala Likert. Penggunaan Skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut : (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai reliabilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) lebih fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data Skala Likert termasuk dalam skala interval. Dalam prosedur Likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5, contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah :

1. Jawaban Sangat Setuju dengan skor 5
2. Jawaban Setuju dengan Skor 4
3. Jawaban Netral dengan skor 3

4. Jawaban Tidak Setuju dengan skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan skor 1 (Malhotra, 2004; Sekaran, 2003).

### 3.6. Pengumpulan Data

#### 3.6.1. Sumber Data

Menurut cara memperolehnya data dalam penelitian ini terdiri dari :

##### a. Data Primer

Adalah data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden mengenai masalah penelitian (Malhotra, 2004). Pada penelitian ini data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

##### b. Data Sekunder

Adalah data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau catatan tertulis, dan dokumen perusahaan (Sekaran, 2003). Data ini merupakan data yang diperoleh dari PT. Sumber Abadi Bersama Malang berupa sejarah, struktur organisasi, serta jumlah pegawai.

#### 3.6.2. Metode Pengumpulan Data

##### a. Kuesioner

Merupakan suatu angket yang disusun secara terstruktur guna merekam data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung

responden (Sekaran, 2003). Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

b. Wawancara

Melalui tanya jawab langsung dengan pihak terkait, khususnya bagian kepegawaian untuk memperoleh tambahan informasi lainnya.

### **3.7. Metode Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan Skala Likert. Analisis ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti.

#### **3.7.2 Path Analysis**

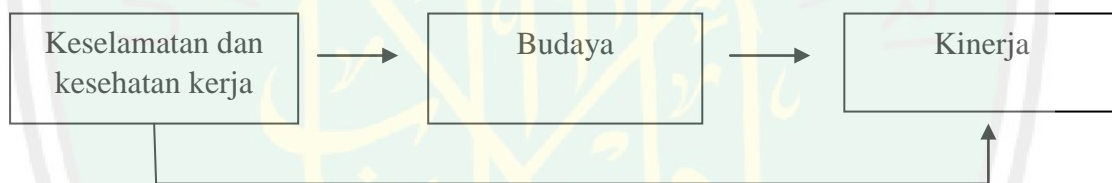
Untuk menjawab permasalahan pertama digunakan analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi. Sedangkan untuk menjawab permasalahan berikutnya disesuaikan dengan model hipotesis, dimana untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis Jalur (*Path Analysis*) diolah dengan paket program komputer, sub-program *SPSS (Statistical Program for Social Sciences Windows)*, dengan

ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau  $p \leq 0,05$  yang dimunculkan dalam kode (Sig. T).

Untuk hipotesis ini digunakan analisis jalur, sehingga dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antar sejumlah variabel dan hirarki kedudukan masing-masing variabel dalam serangkaian jalur-jalur hubungan kausal, baik langsung maupun tidak langsung.

### Gambar

#### Analisis Jalur Path



### 3.8. Uji Validitas dan Reabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam penelitian ini, validitas instrument penelitian dilakukan dengan melihat angka signifikansi yaitu membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) dengan tabel untuk degree of freedom (df) = n-2.

### 3.8.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Jika angka reliabilitas Alpha Cronbach  $> 0,6$  maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel (Nunally 1960; dalam Ghozali 2008).

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik yang perlu dilakukan dalam analisis jalur, antara lain (Imam Ghozali, 2008) :

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2008).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.9.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance and Variance Inflation Factor*(VIF). Menurut Imam Ghozali (2008), cara mendeteksi terhadap adanya multikolonieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

a. Besarnya Variabel Inflation Factor (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolonieritas yaitu nilai  $VIF \leq 10$ .

b. Besarnya Tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolonieritas yaitu nilai Tolerance  $\geq 0,1$ .

### 3.9.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dasar analisis:

a. jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **5.9.4 Linieritas**

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya, dimana asumsi ini akan terpenuhi jika plot antara nilai residual dengan nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu (acak).

#### **3.9.4 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasional, kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Kriteria Pengujian (Ghozali, 2008) :

1) Apabila  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

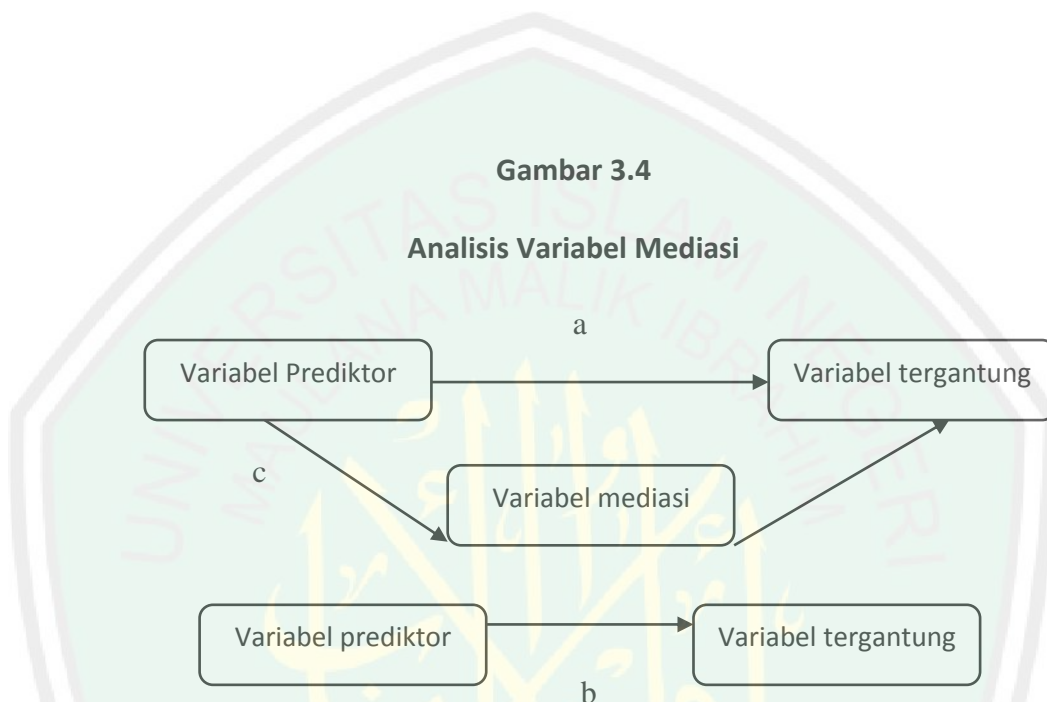
2) Apabila  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### 3.9.5 Analisis Variabel Mediasi

Analisis variabel mediasi dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu perbedaan koefisien dan perkalian koefisien. Pendekatan perbedaan koefisien menggunakan metode pemeriksaan dengan melakukan analisis dengan dan tanpa melibatkan variabel mediasi. Pengujian mediasi bertujuan mendeteksi kedudukan variabel dalam model. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) yang dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel menggunakan *software Free Statistic Calculation for Sobel Test* versi 4.0.

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 pemeriksaan. Metode pemeriksaan variabel mediasi dengan pendekatan perbedaan koefisien dilakukan sebagai berikut: (a) memeriksa pengaruh langsung Variabel Independen terhadap Variabel Dependen pada model dengan melibatkan Variabel Mediasi, (b) memeriksa pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen pada model tanpa melibatkan variabel mediasi, (c) memeriksa pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Mediasi, dan (d)

memeriksa pengaruh Variabel Mediasi terhadap Variabel Dependen (Ekowati *et al*, 2017). Dalam bentuk gambar, hubungan tersebut adalah:



Berdasarkan pada gambar 3.2 diatas jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka budaya dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan serta (a) juga signifikan, di mana koefisien dari (a) lebih kecil (turun) dari (b) maka budaya dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan serta (a) juga signifikan, di mana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b) maka budaya dikatakan bukan sebagai variabel mediasi. Jika salah satu (c) atau (d) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Solimun, 2012).

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Objek penelitian ini adalah Sumber Abadi Bersama Malang yang biasa dikenal SAB merupakan sebuah perusahaan industri kayu yang bergerak dalam bidang produksi kayu lapis (*plywood*). PT. SAB secara fisik pembangunannya dimulai pada tanggal 18 Maret 2013 berdasarkan Akte Notaris No. 41 tanggal 24 Januari 2013 Diresmikan pada tanggal 02 November 2013, dan beroperasi secara komersial saat itu juga.

PT. SAB terletak di Jl. Banyulegi 1 Rt.032/ Rw.004 Desa Ketawang, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang. Berjarak  $\pm$  65 km sebelah selatan Kota Malang dengan luas area keseluruhan mencapai  $\pm$  2,1 Ha. Karyawan PT. SAB berjumlah  $\pm$  600 orang tenaga kerja, yang hamper keseluruhan tenaga kerja tersebut adalah warga sekitar perusahaan, hal ini berkaitan dengan keinginan PT. SAB untuk memberdayakan warga sekitar.

Perusahaan SAB menarik untuk diteliti karena karyawan harus bisa (*survive*) dalam tuntutan perusahaan untuk memproduksi produk kayu yang berkualitas internasional. Disamping itu, SAB telah menggunakan standar jepang untuk semua produknya, sehingga perlu adanya perhatian khusus selama proses produksi karyawan dengan salah satu faktor nya yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dari PT. Sumber Abadi Bersama Malang.

Karyawan PT Sumber Abadi Bersama berjumlah 700 Karyawan, termasuk didalamnya karyawan tetap maupun kontrak. Jumlah karyawan tersebut merupakan keseluruhan dari semua departemen, antara lain:

- a) Departemen Produksi
- b) Departemen Pengadaan Kayu atau *Log*
- c) Departemen Gudang dan Logistik
- d) Departemen *planning production dan Inventory Control* (PPIC)
- e) Departemen *Maintenance*
- f) Departemen *Human Resource Development* (HRD)
- g) Departemen Accounting

**a. Visi, Misi, Tujuan**

1. Visi

*“Efficient green action”*

2. Misi

- a) Segala sesuatu harus *Efficient*
- b) Menghijaukan lingkungan pabrik
- c) Apapun yang telah direncanakan harus dilakukan

3. Tujuan Perusahaan

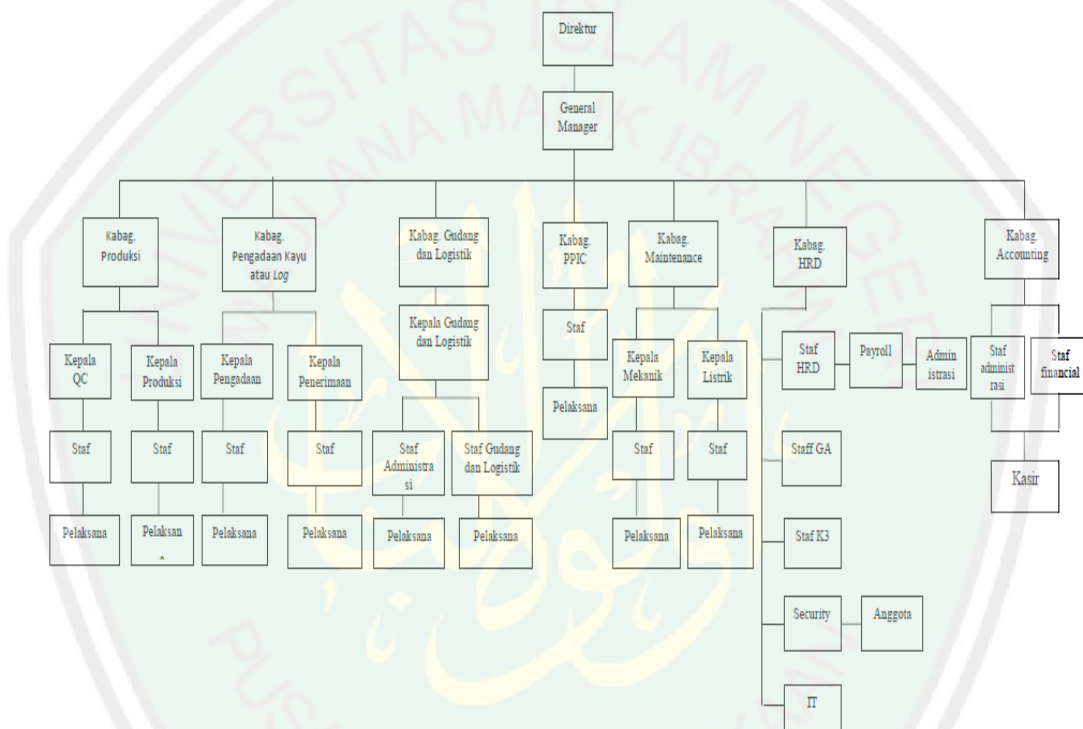
- a) Berupaya menghasilkan produk yang berkualitas bagi kebutuhan pelanggan.
- b) Ingin mencari keuntungan yang sebesar-besarnya.
- c) Mengurangi angka pengangguran yang ada, terutama masyarakat yang ada di sekitar perusahaan.

- d) Memberdayakan masyarakat yang ada di sekitar perusahaan agar memiliki kreatifitas.

#### 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Tabel 4.1

##### Struktur Organisasi



#### 4.3 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Dari responden sebanyak 30, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada table 4.1 sebagai berikut:

Responden berdasarkan umur dijelaskan pada tabel berikut

**Tabel 4.2****Karakteristik Responden berdasarkan umur karyawan**

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
15-25 tahun	15	50,0
26-36 tahun	14	46,0
37-47 tahun	1	4,0
<b>Total</b>	30	100,0

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai umur 15-25 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 50,0%, kemudian sebanyak 14 orang atau 46,0% berumur 26-36 tahun dan sisanya sebanyak 1 orang atau 4,0% berumur 37-47 tahun. Secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa para karyawan PT. Sumber Abadi Bersama berada pada umur produktif dan masih dapat ditingkatkan kinerjanya.

Responden berdasarkan penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.3****Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP Sederajat	5	17,0
SMA Sederajat	17	56,0
Diploma	3	10,0
Sarjana	5	17,0
<b>Total</b>	30	100,0

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden terbanyak karyawan yaitu lulusan SMA Sederajat sebanyak 17 orang atau 56,0%, lulusan SMP Sederajat sebanyak 5 orang atau 17,0%, lulusan sarjana sebanyak 5 orang atau 17,0%, lulusan diploma sebanyak 3 orang atau 10,0%.

Responden berdasarkan lama bekerja dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 Tahun	4	13,0
1-3 Tahun	16	54,0
> 3 Tahun	10	33,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini mempunyai lama bekerja 1-3 Tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 54,0%, dan sebanyak 10 orang atau 33,0%, mempunyai lama bekerja >3 Tahun, serta mempunyai lama bekerja dibawah 1 Tahun sebanyak 4 orang atau 13,0%.

#### 4.4 Uji Validitas dan Reabilitas

##### 4.4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui budaya karyawan diperoleh angka koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0,3 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	koefisien korelasi	Keterangan
<b>Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan kerja (X2)</b>	1	0,541	Valid
	2	0,757	Valid
	3	0,720	Valid
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>	1	0,462	Valid
	2	0,651	Valid
	3	0,684	Valid
	4	0,524	Valid
	5	0,546	Valid
	6	0,743	Valid
<b>Budaya (Z)</b>	1	0,525	Valid
	2	0,624	Valid
	3	0,737	Valid
	4	0,713	Valid
	5	0,569	Valid
	6	0,664	Valid
	7	0,693	Valid
	8	0,649	Valid
	9	0,599	Valid

Berdasarkan tabel 4.4 diatas terlihat bahwa terdapat empat variabel yaitu variabel K3 terdapat pada item 2 dan 4 serta variabel pada budaya pada item keempat variabel tersebut tidak perlu diikutkan atau di eliminasi ke uji berikutnya karena akan mempengaruhi tingkat reabilitas instrumen serta item-item tersebut tidak mampu untuk menjelaskan variabel yang digambarkannya.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui budaya karyawan di peroleh dari nilai koefisien alpha  $>0,6$ . Perolehan angka item-item pernyataan yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa item-item pernyataan adalah reliable.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
keselamatan kerja dan Kesehatan kerja	0,754	Reliabel
Kinerja	0,743	Reliabel
Budaya	0,744	Reliabel

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadikorelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance and Variance Inflation Factor*(VIF).

Pada uji multikolonieritas pada penelitian ini telah memiliki nilai VIF  $< 10$  serta batas tolerance  $> 0,1$  yang berarti data pada penelitian ini bebas dari multikolonieritas.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

<b>Model</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Keselamatan kerja dan kesehatan kerja	0,981	1,019	Tidak terjadi Multikolonieritas
Kinerja	0,981	1,019	Tidak terjadi Multikolonieritas

Dilihat dari tabel diatas hasil uji multikolonieritas dengan melihat nilai VIF dan tolerance dapat diketahui bahwa data tidak terjadi multikolonieritas sehingga asumsi multikolonieritas terpenuhi.

#### 4.5.2 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dasar analisis:

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji heteroskedastisitas**

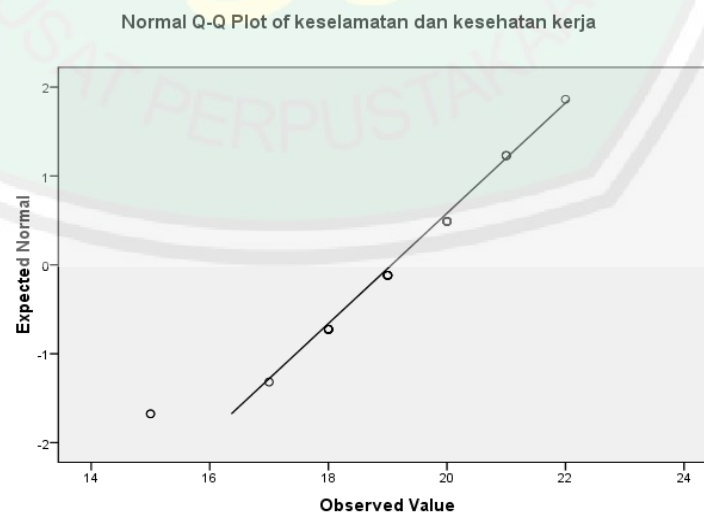
<b>Model</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
Keselamatan kerja dan kesehatan kerja	0,980	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kinerja	0,055	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Dilihat dari tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas dengan melihat nilai signifikansi dapat diketahui bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

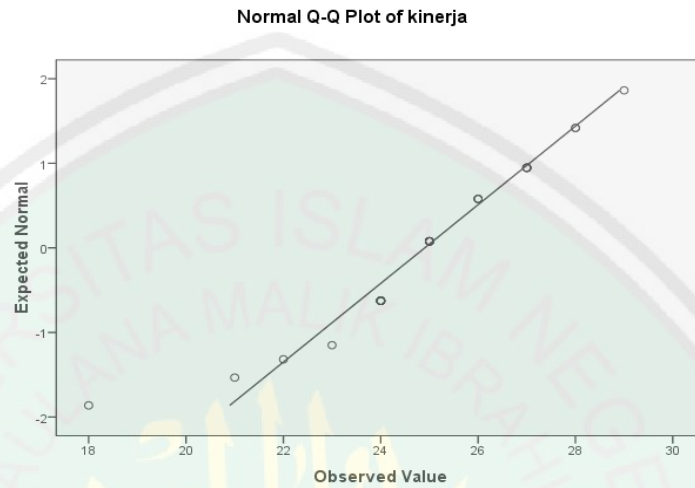
#### 4.5.3 Uji Normalitas

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.

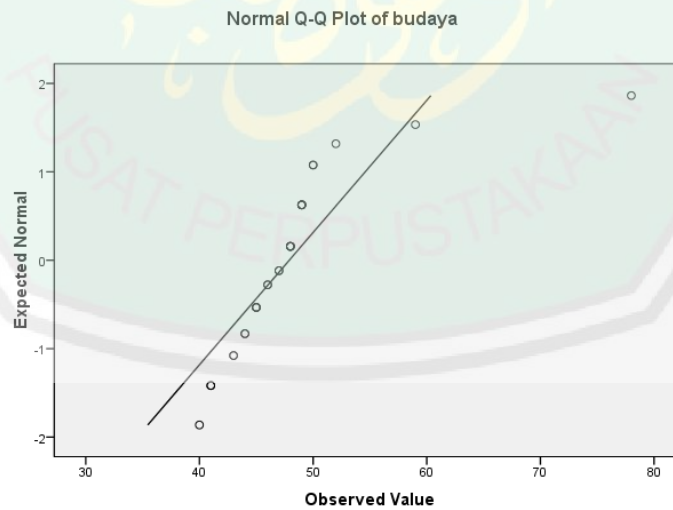
**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas P-Plot keselamatan dan kesehatan kerja**



**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas P-Plot kinerja**



**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas P-Plot Budaya**



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

#### 4.5.4 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 4.8**  
**Hasil Uji Linieritas Variabel**

Variabel	Deviation From Linearity	Keterangan
X → Y	0,062	Linier
Y → Z	0,118	Linier

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas menunjukkan signifikansi X ke Y sebesar 0,062, signifikansi Y ke Z yaitu 0,118 yang artinya hubungan antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja, kinerja dan budaya linier karena *Deviation From Linearity*  $F > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel adalah linier, jadi uji linieritas terpenuhi.

#### 4.7 Uji Hipotesis Menggunakan Uji t atau Uji Parsial

Pada jalur A, koefisien beta pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai dampak pada kinerja karyawan. Koefisien determinasi untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,74. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 7,4%. Berdasarkan pada uji t, variabel keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan nilai t sebesar 1,518, dengan nilai signifikansi 0,140 yang lebih besar dari 0,05. Nilai adjusted R square sebesar 0,42.

#### **4.8 Uji hipotesis mediasi tes sobel**

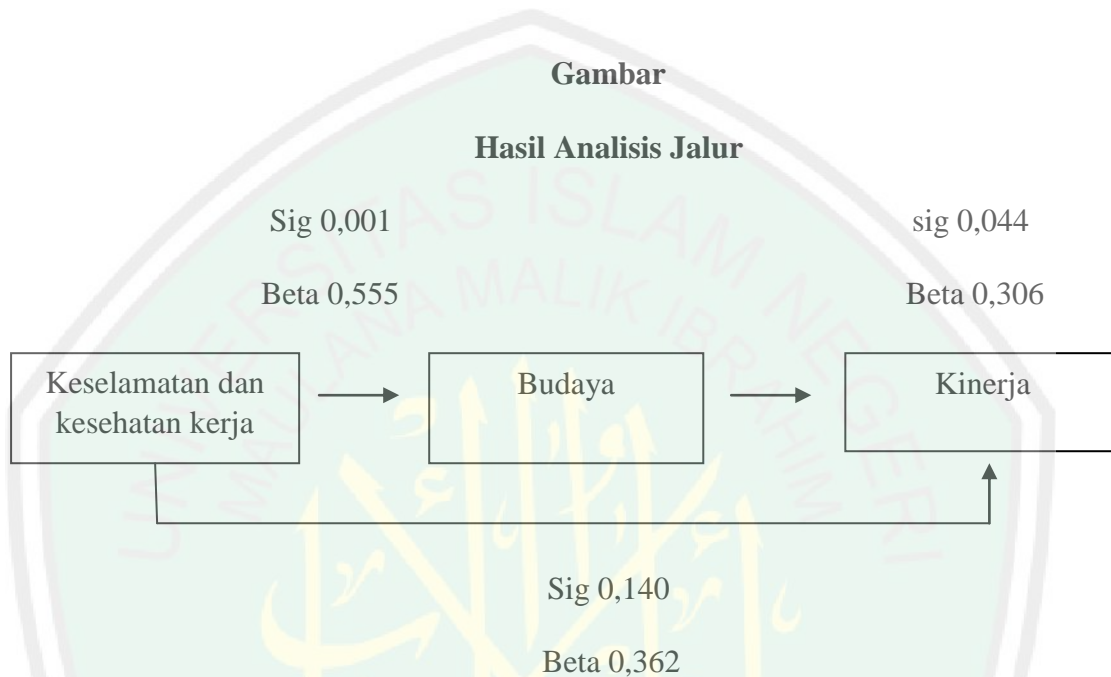
Pada jalur B, koefisien beta pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,006. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai dampak pada budaya. Koefisien determinasi untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,448. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel keselamatan dan kesehatan kerja akan mempengaruhi budaya sebesar 44,8%.

Berdasarkan uji t, variabel kesehatan dan keselamatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya dengan nilai t sebesar 3,844 dengan nilai signifikansi 0,988 yang lebih besar dari 0,05. Nilai adjusted R square sebesar 0,407.

Pada jalur C, koefisien beta pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,326. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan mempunyai dampak pada budaya. Koefisien determinasi untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,448. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kinerja karyawan akan mempengaruhi budaya sebesar 44,8%.

Berdasarkan uji t, variabel kinerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya dengan nilai t sebesar 2,008, dengan nilai signifikansi 0,055 yang lebih besar dari 0,05. Nilai adjusted R square sebesar 0,407. Setelah melakukan uji Sobel menggunakan Sobel Test Online mendapatkan hasil 0.02597184 yang berarti lebih kecil  $< 1,98$ . Hal ini menunjukkan bahwa budaya

tidak menjadi variabel mediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.



## 4.9 Pembahasan

### 4.4.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan  $0,140 > 0,05$ . Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja memiliki nilai beta 0,362. Variasi perubahan ini variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 0,74. Berdasarkan data diatas maka keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Abadi Bersama.

Hasil penelitian ini tidak mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Ifani (2013) dan Adyasti (2016), yang menjelaskan bahwa adanya hubungan signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Slamet (2012) juga mendefinisikan tentang keselamatan kerja. Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak yang menginginkan terjadinya kecelakaan di dunia ini. Keselamatan kerja sangat bergantung .pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja
- Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja
- Teliti dalam bekerja
- Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

Faktor keselamatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja seperti pernyataan Jackson (1999) bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Masalah Keselamatan Kerja merupakan suatu hal yang penting, karenanya dengan lingkungan kerja yang aman, tenang dan tentram, maka orang yang

bekerja akan bersemangat dan dapat bekerja secara baik sehingga hasil kerjanya memuaskan.

Keselamatan kerja menurut Moenir (1983) adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai organisasi kerja itu.

Lingkup keselamatan kerja menurut Suma'mur (1989) adalah bahwa keselamatan kerja bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja berhubungan erat dengan keadaan tempat kerja baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air dan udara, tempat-tempat kerja tersebut tersebar pada segenap kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan dan lain-lain.

Keselamatan kerja juga menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa, salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja mengingat resiko bahayanya, adalah : penerapan teknologi, yang maju dan mutakhir.

Sebagai negara yang sedang berkembang dan membangun maka di Indonesia masalah keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting seperti yang diuraikan Suma'ur (1989) bahwa:

*“ Didalam masyarakat yang sedang membangun salah satunya aspek pembangunan adalah bidang ekonomi dan sosial, maka keselamatan kerja lebih terampil kedepan lagi dikarenakan cepatnya menerapkan teknologi*

*dengan segala seginya termasuk problematik keselamatan kerja menampilkan banyak permasalahan sedangkan kondisi sosial kultural belum cukup siap menghadapainya”.*

Maka dari pada itu, sebagai akibat tidak cukupnya perhatian yang diberikan, disana-sini terlihat adanya problem keselamatan kerja, bahkan kadang-kadang hilang sama sekali hasil jerih payah suatu usaha dikarenakan kecelakaan. Dari beberapa pengertian secara umum dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah suatu pengertian tentang perlunya tempat kerja, yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada ditempat kerja dan sekitarnya, baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai dari organisasi tersebut.

Sesuai dengan pengertian keselamatan kerja yang dikemukakan A.S. Moenir (1983) diatas maka faktor-faktor dari keselamatan kerja adalah :

- a. Lingkungan kerja secara fisik.
  1. Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada ditempat kerja atau disekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.
  2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungannya seperti kaca mata las, sarung tangan, pakaian anti api, sepatu besi dan helm pengaman yang disediakan oleh perusahaan.

3. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan.

Perlengkapan pencegahannya seperti alat pencegah kebakaran, pintu darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti alat PPPK, tabung oksigen dan lain-lain.

- a. Lingkungan sosial psikologis.

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

1. Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai atau pekerja tanpa membedakan agama, suku, kewarganegaraan, turunan dan lingkungan sosial.
2. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar.
3. Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat suatu kecekaan, baik fisik maupun mental.
4. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak atau kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

#### 4.4.2 Pengertian Kesehatan Kerja

Pengertian kesehatan kerja adalah adanya jaminan kesehatan pada saat melakukan pekerjaan. Menurut WHO/ILO (1995), kesehatan kerja bertujuan untuk peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jenis pekerjaan, pencegahan terhadap gangguan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan; perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan; dan penempatan serta pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang disesuaikan dengan kondisi fisiologi dan psikologisnya. Secara ringkas merupakan penyesuaian pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaan atau jabatannya.

Kesehatan kerja menurut Suma'mur didefinisikan sebagai spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya, agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit/gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum.

Notoatmodjo menyatakan bahwa kesehatan kerja adalah merupakan aplikasi kesehatan masyarakat di dalam suatu tempat kerja (perusahaan, pabrik, kantor, dan sebagainya) dan yang menjadi pasien dari kesehatan kerja ialah masyarakat pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan tersebut. Ciri pokoknya adalah preventif (pencegahan penyakit) dan promotif (peningkatan kesehatan). Oleh sebab itu, dalam kesehatan kerja pedomannya ialah: “ penyakit dan kecelakaan akibat kerja dapat dicegah”. Dari aspek ekonomi, penyelenggaraan

kesehatan kerja bagi suatu perusahaan adalah sangat menguntungkan karena tujuan akhir dari kesehatan kerja ialah meningkatkan produktifitas seoptimal mungkin. Secara eksplisit rumusan atau batasannya adalah bahwa hakikat kesehatan kerja mencakup dua hal, yakni:

- sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.
- sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan kepada meningkatnya efisiensi dan produktifitas.

Apabila kedua prinsip tersebut dijabarkan ke dalam bentuk operasional, maka tujuan utama kesehatan kerja adalah:

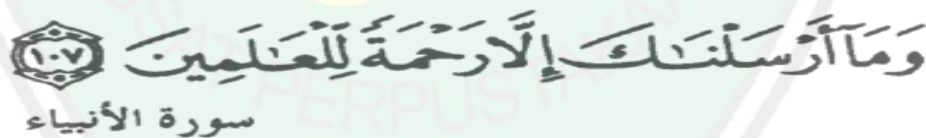
- Pencegahan dan pemberantasan penyakit-penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja.
- Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja.
- Perawatan mempertinggi efisiensi dan produktifitas tenaga kerja.
- Pemberantasan kelelahan kerja dan meningkatkan kegairahan serta kenikmatan kerja.
- Perlindungan bagi masyarakat sekitar dari bahaya-bahaya pencemaran yang ditimbulkan oleh perusahaan tersebut.
- Perlindungan bagi masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk perusahaan.

Menurut Moenir (1983) yang dimaksud kesehatan kerja adalah “suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”.

Menurut Soepomo (1985) : “Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam diri seorang itu, karena itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja tidak jauh dari beberapa pengertian diatas Mannulang (1990 : 87) menjelaskan bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

#### 4.4.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Pandangan Islam

Sesungguhnya di dalam Al- Qur’an, Allah SWT menerangkan bahwa tujuan Allah SWT mengutus umat manusia adalah untuk mewujudkan suatu keamanan dan kesejahteraan (kemaslahatan) di dunia dan di akhirat sebagaimana yang Allah di terangkan dalam QS. Al-Anbiya': 107 sebagai berikut :



Dan tiadalah kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam.(QS. Al-Anbiya': 107).

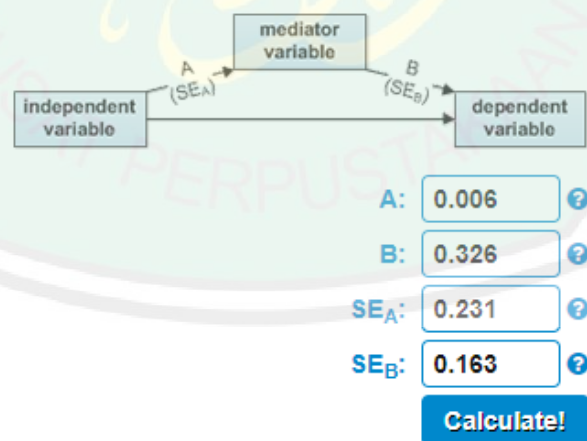
#### 4.4.4 Budaya kerja memediasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel mediasi, terbukti bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak sebagai variabel mediasi. Hasil pengujian tersebut

menunjukkan bahwa untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Sebagai mediasi sangatlah tidak penting dalam penguatan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Abadi Bersama. Hal ini dikarenakan keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mempunyai nilai sebesar 0,140. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya karyawan dan mempunyai nilai 0,001. Hasil mediasi menggunakan tes sobel online mendapatkan hasil  $0,02597184 < 1,98$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya tidak menjadi variabel mediasi antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Abadi Bersama.

**Gambar 4.4**

**Hasil Uji Tes Sobel Online**



**Sobel test statistic: 0.02597184**

**One-tailed probability: 0.48963990**

**Two-tailed probability: 0.97927980**

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hadari Nawawi, 2003).

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berbagai tafsiran boleh diberikan terhadap budaya kerja. Budaya didefinisikan sebagai budi dan daya. Budi itu pasti mempunyai akal, berhati dan berbeda. Daya maksud daya fikir, daya kerja, daya cipta dan daya tahan. Budaya dikatakan sebagai nyawa sebuah masyarakat yaitu cara hidupnya, iya mempunyai standard atau norma-norma ahli masyarakat untuk berfikir, merasa, berkelakuan dan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan supaya masyarakat dapat hidup dengan baik, makmur dan sejahtera. Oleh sebab itu, sangatlah penting untuk mencari dan mewujudkan sikap supaya setiap orang mempunyai tenaga penggerak, mempunyai ahli yang bertambah maju dan mumpung bersaing dalam dunia modern.

Budaya kerja bagi umat islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai

dengan islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu adalah bagian dari ajaran Islam. (Didin Hafidhuuddin, 2003)

Contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syari'ah adalah "SIFAT" yang merupakan singkatan dari *Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan T abliq*.

(Didin Hafidhuuddin, 2003)

1. *Shiddiq* berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *shiddiq* dan menciptakan lingkungan yang *shiddiq*.

Firman Allah At-Taubah:119.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ  
الصَّادِقِينَ ﴿١١٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar” (Depag, 2000)

Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan waktu, janji, pelayanan, laporan, mengaku kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menipu (baik pada diri, teman sejawat, perusahaan maupun mitra kerja).

2. *Istiqomah*, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqomah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Qur'an, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik. Sebaliknya, keburukan dan ketidakjujuran akan tereduksi dan temafikan secara nyata. Orang dan lembaga istiqomah dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan sekaligus mendapatkan solusi serta jalan keluar dari segala persoalan yang ada.
3. *Fathanah*, berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. Surat Yusuf: 55.

*Berkata Yusuf: ‘jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir), sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan’.*(Depag, 2000)

4. *Amanah*, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang dimiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. An-Nisa’:58.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ  
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا  
بَصِيرًا ﴾

*“sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat”*(Depag, 2000)

5. *Tabliq*, berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran islam dalam kehidupan kita sehari-hari. Tabliq yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

Disamping ‘SIFAT’ yang dibahas diatas, corporate culture dari institusi syari’ah juga harus mencerminkan nilai-nilai Islam, misalnya dalam cara melayani

nasabah, cara berpakaian, membiaskan shalat berjama'ah, do'a diawal dan diakhir bekerja, dan sebagainya.

Dalam buku ‘‘Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama’’ yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI Inspektorat Jendral 2009 terdapat beberapa tinjauan ajaran islam yang berkaitan dengan budaya kerja antara lain: kerja keras dan kerjasama terdapat dalam surat QS. Al-Insyiqoq ayat 6:

يَتَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ﴿٦﴾

*‘‘hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemuinya’’.* (1565)

Maksudnya: manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak adalah dalam perjalanan kepada Tuhannya. Dan tidak dapat tidak dia akan menemui Tuhannya untuk menerima pembalasan-Nya dari perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ  
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

*‘‘Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rizkinya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.’’*

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja mediasi budaya karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin membaiknya keselamatan dan kesehatan kerja, tidak akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Abadi Bersama.
2. Variabel budaya tidak sebagai variabel mediasi antara keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja tidak memerlukan budaya kerja. Budaya sebagai mediasi sangatlah tidak penting dalam penguatan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Abadi Bersama.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Menurut peneliti perlu ada tambahan karyawan karena karyawan yang bekerja sekarang banyak yang merangkap jabatan.
2. Perlunya diingatkan kepada karyawan tentang pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja, bukannya berjaga-jaga pada asuransi kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah

- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Adyasti. 2016. *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Bennet N.B Silalahi dan Rumondang B. Silalahi, 1995. Penyebab terjadinya kecelakaan kerja. Jakarta
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Indonesia jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dina. 2015. *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Deby. 2016. *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi samasta moevenpick hotel dan resort jimbaran bali*. Skripsi. Universitas Jember.
- Gibson, James L dan Ivancevich. 1992. *Organisasi dan Manajemen*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Ghozali, imam. 2008, *Structural Equation Modelling (SEM) Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset
- Gering, Supriyadi dan Triguno (2001) *Budaya Organisasi Pemerintah*. Jakarta
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF-Yogyakarta
- Ilfani. 2013. *Analisis Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.

- Intan. 2017. *Pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam (Persero) TBK. Unit pelabuhan tarahan. Skripsi. Universitas Lampung.*
- Indra Sanjaya, Putu, dkk. 2012. *Jurnal Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Kontruksi Gedung di Kabupaten Klungkung dan Karangasem. Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil. 1-9.*
- Kurniawan, Arif. 2009 *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Bontoel Prima Malang. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.*
- Koentjaraningrat (2004), *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, Jakarta: Gramedia.
- Malhotra, ,N.K. 2004. *Marketing Research:An Applied Orientation. 4th Edition. New Jersey. Pearson Education Inc*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja dilingkungan perusahaan dan industry*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Lynch dan Cross. 1993  
<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesidoc/Bab2/2012-1-00089-MN%20Bab2001.pdf>
- Simanjuntak, Payaman J, 1994. *Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta HIPSMI.
- Sudarmanto (2009) *Kinerja dan Pengembangan dan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta Pustaka Pelajar
- Syafi'i, Fauzi. 2008. *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PG.*

- Rajawali i Krebet Baru Bululawang Malang. Skripsi, fakultas ekonomi universitas islam negeri maulana malik ibrahim malang.*
- Sulfiana, Lia. 2013. *Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan harian lepas Pengendali Hama Tanaman Kakao pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Kotta blater Jember Jawa Timur. Skripsi Universitas Jember*
- Simamora, H (1997). *Manjemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit YKPN. Yogyakarta
- Supriyanto Sani Ahmad dan Machfud Mansyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UIN Maliki Press
- Supriyanto Sani Ahmad dan Maharani Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang : UIN Maliki Press
- Sekaran, U. (2003). *Research Methodes for bussines A Skill-Building Approach. 4<sup>th</sup> Edition*. John Wiley & Sons. New York
- Moenir.1983.<http://ahdasaifulaziz.blogspot.co.id/2011/06/keselamatan-dan-kesehatan-kerja.html>
- Slamet.2012.[http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2017/04/JURNAL%20DEWI%20RATNA%20\(04-13-17-05-18-49\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2017/04/JURNAL%20DEWI%20RATNA%20(04-13-17-05-18-49).pdf)
- Schein Edgar H, (1992), “*Organizational Culture and Leadhersip*” Jossey Bass, San Francisco
- Suma'mur.1989.<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/34445/Chapter?sequence=4>
- Soepomo.1985.<https://media.neliti.com/media/publications/87770-ID-pengaruh-keselamatan-dan-kesehatan-kerja.pdf>
- Sugiyono.2015.<http://www.literasiinformasi.com/2017/11/definisi-penelitian-kuantitatif-menurut.html>
- Sugiyono. 2013. <http://etheses.uin-malang.ac.id/1126/7/11510131%20Bab%203.pdf>
- Supriyanto & Maharani. 2013. [http://etheses.uin-malang.ac.id/1524/7/13510114\\_Bab\\_3.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/1524/7/13510114_Bab_3.pdf).
- Wibowo 2008. <http://digilib.unila.ac.id/7142/15/BAB%20II.pdf>

Yuni, Wieke. 2012 *Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Kontruksi*. Jurnal Rekayasa Sipil / Volume 6, No. 1 – 2012 ISSN 1978 – 5658

Zainal dkk. 2014. *Islamic Human Capital Management : manajemen sumber daya insani*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada



## Lampiran – Lampiran

### 1. Uji Validitas

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	K_3
Item_1	Pearson Correlation	1	-,060	,184	-,136	,271	,541**
	Sig. (2-tailed)		,754	,330	,474	,148	,002
	N	30	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	-,060	1	,060	-,382*	-,149	,188
	Sig. (2-tailed)	,754		,754	,037	,432	,320
	N	30	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	,184	,060	1	-,027	,657**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,330	,754		,887	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson Correlation	-,136	-,382*	-,027	1	,104	,246
	Sig. (2-tailed)	,474	,037	,887		,585	,191
	N	30	30	30	30	30	30
Item_5	Pearson Correlation	,271	-,149	,657**	,104	1	,720**
	Sig. (2-tailed)	,148	,432	,000	,585		,000
	N	30	30	30	30	30	30
K_3	Pearson Correlation	,541**	,188	,757**	,246	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,320	,000	,191	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

## Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Kinerja
Item_1	Pearson	1	,389*	,131	-,121	,174	,372*	,462*
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,034	,491	,523	,359	,043	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson	,389*	1	,354	,155	,140	,269	,651**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,034		,055	,413	,461	,150	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson	,131	,354	1	,508**	-,007	,349	,684**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,491	,055		,004	,970	,059	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson	-,121	,155	,508**	1	,135	,103	,524**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,523	,413	,004		,478	,589	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item_5	Pearson	,174	,140	-,007	,135	1	,622**	,546**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,359	,461	,970	,478		,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item_6	Pearson	,372*	,269	,349	,103	,622**	1	,743**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,043	,150	,059	,589	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson	,462*	,651**	,684**	,524**	,546**	,743**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,003	,002	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

**Correlations**

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Budaya
Item_1	Pearson Correlation	1	,219	,363*	,326	,085	,306	,368*						
	Sig. (2-tailed)		,244	,049	,079	,654	,100	,046						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
Item_2	Pearson Correlation	,219	1	,431*	,399*	,238	,186	,490**						
	Sig. (2-tailed)	,244		,018	,029	,206	,325	,006						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
Item_3	Pearson Correlation	,363*	,431*	1	,453*	,477**	,307	,638**						
	Sig. (2-tailed)	,049	,018		,012	,008	,099	,000						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
Item_4	Pearson Correlation	,326	,399*	,453*	1	,361	,478**	,317						
	Sig. (2-tailed)	,079	,029	,012		,050	,007	,087						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
Item_5	Pearson Correlation	,085	,238	,477**	,361	1	,408*	,366*						
	Sig. (2-tailed)	,654	,206	,008	,050		,025	,047						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
Item_6	Pearson Correlation	,306	,186	,307	,478**	,408*	1	,381*						
	Sig. (2-tailed)	,100	,325	,099	,007	,025		,038						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
Item_7	Pearson Correlation	,368*	,490**	,638**	,317	,366*	,381*	1						
	Sig. (2-tailed)	,046	,006	,000	,087	,047	,038							
	N	30	30	30	30	30	30	30						
Item_8	Pearson Correlation	,267	,663**	,329	,626**	,512**	,318	,390*						
	Sig. (2-tailed)	,154	,000	,076	,000	,004	,086	,033						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
Item_9	Pearson Correlation	,108	,483**	,429*	,380*	,173	,615**	,368*						
	Sig. (2-tailed)	,570	,007	,018	,038	,362	,000	,045						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
Item_10	Pearson Correlation	,130	-,065	,008	,131	-,045	-,022	,036						
	Sig. (2-tailed)	,492	,733	,968	,489	,815	,907	,849						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
Item_11	Pearson Correlation	,027	,106	,175	,188	-,026	,000	,052						
	Sig. (2-tailed)	,889	,577	,354	,320	,893	1,000	,785						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
Item_12	Pearson Correlation	,252	-,125	,015	,095	,043	,064	-,061						
	Sig. (2-tailed)	,179	,510	,938	,618	,821	,735	,747						
	N	30	30	30	30	30	30	30						
Budaya	Pearson Correlation	,525**	,624**	,737**	,713**	,569**	,664**	,693**						
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,001	,000	,000						
	N	30	30	30	30	30	30	30						

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

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

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,754	4

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,743	7

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,744	11

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Kinerja, K3 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Budaya

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 <sup>a</sup>	,448	,407	2,87698

a. Predictors: (Constant), Kinerja, K3

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,220	2	90,610	10,947	,000 <sup>b</sup>
	Residual	223,480	27	8,277		
	Total	404,700	29			

a. Dependent Variable: Budaya

b. Predictors: (Constant), Kinerja, K3

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	
1	(Constant)	5,524	9,033		,612	,546		
	K3	1,432	,372	,555	3,844	,001		,981
	Kinerja	,555	,262	,306	2,118	,044		,981

a. Dependent Variable: Budaya

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	K3	Kinerja
1	1	2,993	1,000	,00	,00	,00
	2	,005	23,989	,00	,45	,68
	3	,002	36,545	1,00	,55	,32

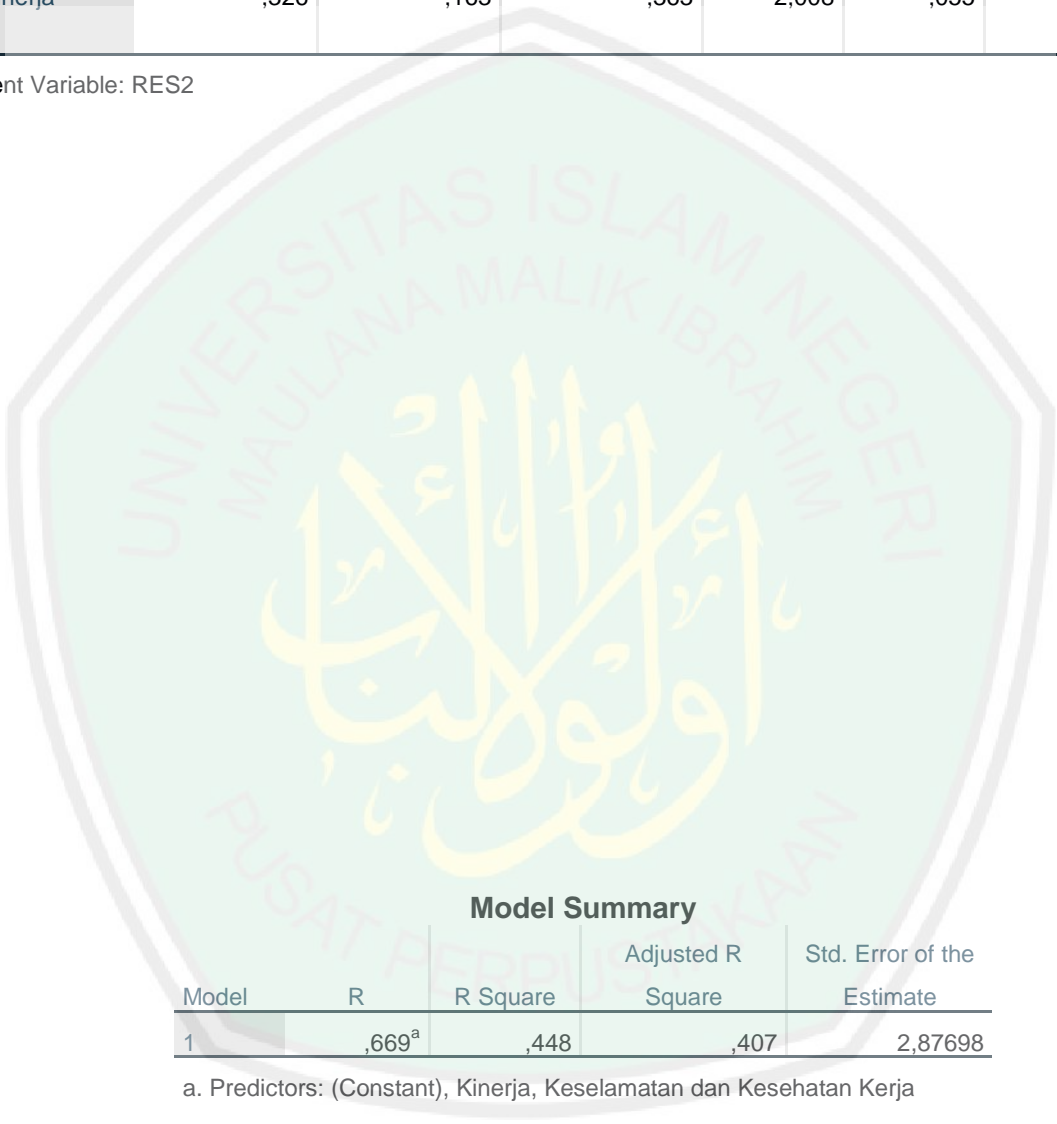
a. Dependent Variable: Budaya

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF

1	(Constant)	-6,251	5,607		-1,115	,275		
	K3	,006	,231	,005	,025	,980	,981	1,019
	Kinerja	,326	,163	,363	2,008	,055	,981	1,019

a. Dependent Variable: RES2



**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 <sup>a</sup>	,448	,407	2,87698

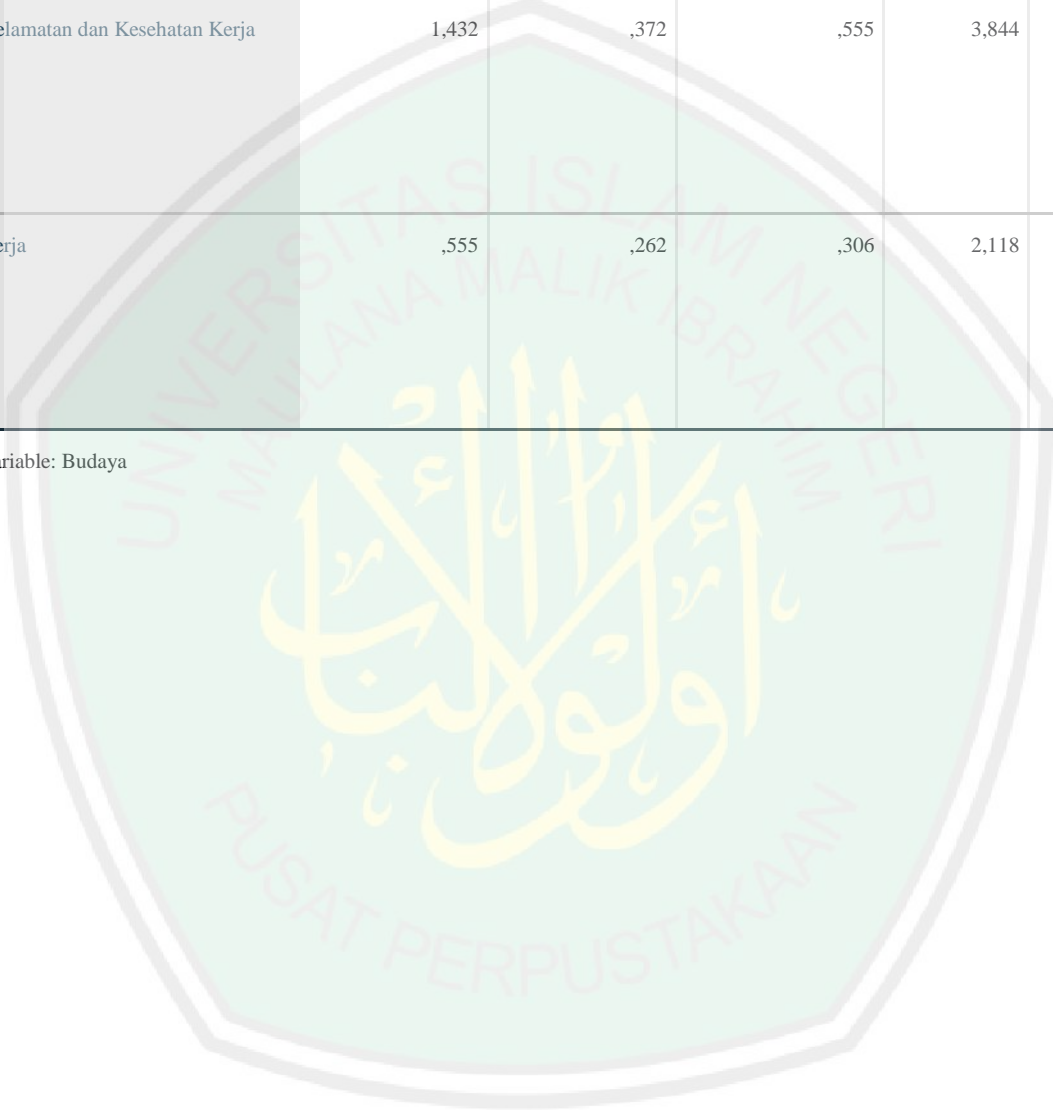
a. Predictors: (Constant), Kinerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	5,524	9,033	,612		,546	
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1,432	,372	,555	3,844	,001	,981
	Kinerja	,555	,262	,306	2,118	,044	,981

a. Dependent Variable: Budaya



## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DIMEDIASI BUDAYA KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ABADI BERSAMA MALANG.

(Studi Pada Karyawan PT. “SUMBER ABADI BERSAMA”)

Kuisisioner ini dibuat dalam rangka penelitian yang bertujuan untuk penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Budaya Karyawan pada PT. Sumber Abadi Bersama Malang”. Oleh karena itu dimohon kiranya Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan fakta dilapangan.

#### A. PETUNJUK

1. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan yang tersedia, setiap pernyataan diikuti lima pilihan jawaban. Bapak / Ibu / Saudara-i cukup memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang tersedia.
2. Jawablah pertanyaan dan atau pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan pada bagian kanan dari masing-masing pernyataan. Kuisisioner ini dibuat dengan skala :

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Netral (N)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

#### B. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : .....(diisi oleh peneliti)

Nama : .....

Umur : .....

Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan (coret yang bukan)

Pendidikan : .....

Untuk setiap pertanyaan berikut berilah tanda cek (√) pada kolom STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju)

#### Kuesioner Keselamatan dan Kesehatan Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendengar kebisingan ketika bekerja					
2	Saya mendengar gangguan pernafasan ketika bekerja					
3	Saya melihat banyak debu di tempat kerja					
4	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan penyediaan fasilitas karyawan					
5	Saya di beri pelayanan kesehatan yang diberikan perusahaan					

#### Kuesioner Kinerja

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar perusahaan					
2	Beban kerja saya sudah sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya sudah memperhatikan ketelitian dalam bekerja					
4	Saya sudah memperhatikan kerapian dalam bekerja					
5	Saya sudah bekerja tepat waktu					
6	Saya sudah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

#### Kuesioner Budaya

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Logo dalam perusahaan sudah baik					
2	Bentuk bangunan di perusahaan saya sudah bagus					
3	Cara berpakaian karyawan sudah memenuhi standar					
4	Tata letak perusahaan saya sudah baik					
5	Desain organisasi di perusahaan sudah tertata					
6	Dalam Perusahaan diadakan upacara-upacara					
7	Dalam Perusahaan cara berkomunikasi sangat baik					
8	Perusahaan saya terdapat tradisi yang bagus					
9	Di Perusahaan saya terdapat system / bentuk					

	hukuman yang bagus					
10	Teman kerja saya banyak yang suka humor					
11	Cara menyapa teman saya di perusahaan sangat baik					
12	Banyak cerita di perusahaan ini yang sangat bagus					
13	Terdapat teman saya yang dianggap pahlawan					
14	Gaya bahasa yang digunakan di Perusahaan sudah baik					



## BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Rizqi Lutfi  
NIM : 14510171  
Tempat, tanggal lahir : Lumajang, 10 Maret 1994  
Alamat Asal : RT/RW 01/26 Desa Wonorejo, Kab. Lumajang  
Alamat di Malang : Perum Griya Permata Alam, RT.06 / RW.10 Malang  
Telepon/Hp : 085236711075  
E-mail : [lutfirizqi99@gmail.com](mailto:lutfirizqi99@gmail.com)

### Pendidikan Formal

2000 - 2002 : RA Muslimat NU  
2002 - 2008 : MI Syarifuddin  
2008 - 2011 : MTS Syarifuddin  
2011 - 2014 : MA Syarifuddin  
2014 - 2018 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Uin Malang

### Pendidikan Non Formal

2007 – 2013 : Madrasah Diniyah Syarifuddin  
2014 - 2015 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly Malang  
2014 – 2015 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Malang  
2016 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

### Pengalaman Organisasi

- Anggota Organisasi Daerah Himpunan Mahasiswa Lumajang Jaya (HIMALAYA) UIN Malang
- Anggota Ikatan Santri Syarifuddin (IKSAS) Lumajang

- Anggota Orientasi Santri Pesantren Kyai Syarfuddin (OSPEK) Lumajang

### **Aktivitas dan Pelatihan**

- Peserta *Future Management Training* Fakultas Ekonomi UIN Malang tahun 2016
- Peserta POSDAYA Berbasis Masjid UIN Malang tahun 2016
- Praktik Kerja Lapangan Integratif (PKLI) di PG. Jatiroto Lumajang tahun 2018
- Peserta Pelatihan SPSS Fakultas Ekonomi UIN Malang tahun 2018

Malang, 27 Desember 2018

Rizqi Lutfi

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Rizqi Lutfi

NIM/Jurusan : 14510171 / Manajemen

Pembimbing : Dra. Josina Judiari, M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja  
Dimediasi Budaya Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Abadi Bersama  
Malang

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	4 Januari 2018	Konsultasi & ACC judul	1. 
2.	15 Februari 2018	Konsultasi Bab I, II, III	2. 
3.	22 April 2018	Revisi Bab I, II, III	3. 
4.	23 April 2018	Revisi Bab I-III & ACC	4. 
5.	31 Juli 2018	Seminar Proposal	5. 
6.	13 November 2018	Konsultasi Bab IV-V	6. 
7.	18 November 2018	Revisi Bab IV-V	7. 
8.	16 November 2018	Revisi Bab IV, V & ACC	8. 
9.	17 Desember 2018	Sidang Skripsi	9. 

Malang, 16 Desember 2018

Mengetahui,  
Ketua Jurusan ManajemenDr. Agus Sucipto, MM  
NIP. 19670816 200312 1 001