

**ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN KERJA,  
KESEHATAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Arisa Mandiri Pratama Divisi *Injection*)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

**CINTIA FANIKA DEWI**

**NIM : 12010113140143**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2017**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Cintia Fanika Dewi

Nomor Induk Mahasiswa : 12010113140143

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN  
KERJA, KESEHATAN KERJA DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT. Arisa Mandiri Pratama Divisi  
*Injection*)**

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, MM.

Semarang, 06 Juni 2017

Dosen Pembimbing,

Dra. Rini Nugraheni, MM.

NIP. 19561203 198403 2001

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Cintia Fanika Dewi  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113140143  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN  
KERJA, KESEHATAN KERJA DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT. Arisa Mandiri Pratama Divisi  
*Injection*)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 19 Juni 2017

### Tim Penguji

1. Dra.Rini Nugraheni,M.M. (.....)
2. Dra.Hj.Intan Ratnawati (.....)
3. Andriyani, SE., M.M. (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Cintia Fanika Dewi menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Arisa Mandiri Pratama Divisi Injection)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis lainnya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 06 Juni 2017

Yang membuat pernyataan,

Cintia Fanika Dewi

NIM. 12010113140142

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Allah hendaknya kamu berharap”

QS Al-Insyirah 94:6-8

”Janganlah Engkau tinggalkan dosa pada diriku, melainkan Engkau ampuni, dan kesusahan melainkan Engkau berikan jalan keluarnya, dan tidak pula suatu hajat yang mendapat kerelaanMu, melainkan Engkau kabulkan”

(Do'a Setelah Sholat Hajat)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Mama Endah Nugraheni
- Papa Budi Fajar Bakti
- Adik Fabilla Aprilia dan Aldhisa Diah

## ABSTRAK

Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan hal terpenting dalam perusahaan. Karena melalui Kesehatan dan Keselamatan Kerja karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres adalah suatu tekanan psikis dan emosi pada seseorang. Sedangkan kinerja adalah kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Arisa Mandiri Pratama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja. Jumlah sampel 81 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Analisis yang digunakan meliputi: regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji R<sup>2</sup>, Uji F dan Uji t.

Hasil analisis yang telah dilakukan peneliti menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

## **ABSTRACT**

*Occupational health and safety is the most important thing in corporation. Because, through occupational health and safety, employee will feel safe and convenient. Other than OHS, an effort to develop employee performance by paying attention to work stress. Stress is a tension on person's psychology and emotion. Performance is an activity of organizational resource to achieve organisation's goals.*

*This research was conducted in PT. Arisa Mandiri Pratama. This research purpose was to know the effects of occupational health, work safety, and work stress to employee performance. The number of 81 samples was chosen with probability sample method. Types of used analysis were liner regression, validity, reliability, classic assumption test,  $R^2$ ,  $F$  test, and  $t$  test.*

*The analysis revealed that work safety has positive and significant effect to employee performance, occupational health has positive and significant effect to employee performance, work stress has negative and significant effect to workers performance.*

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

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Arisa Mandiri Pratama)**”. Skripsi ini menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, yang banyak memberikan rahmat dan hidayahnya melalui kesehatan, kemampuan, kecerdasan, rizki serta inspirasi yang mampu membuat penulis terus berusaha bekerja keras untuk mencapai hasil yang terbaik dan mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua tercinta, Bapak Budi Fajar Bakti dan Ibu Endah Nugraheni, serta adik Fabilla Aprilia dan Aldhisa Diah Nuraulia yang selalu memberikan kasih sayang, doa dan kesabaran yang luar biasa dan sangat berarti bagi penulis.
3. Bapak Dr. Suharnomo, SE, Msi. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.



4. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE, M.E. selaku ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
5. Ibu Dra. Rini Nugraheni, MM. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu serta senantiasa membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Drs. H. Mohammad Kholiq Mahfud, MSi. selaku dosen wali selama perkuliahan di Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis baik sekarang maupun di masa yang akan datang.
8. Ibu Sutarmi, SE. dan Bapak Vector Yulius, SH. selaku manajer kepegawaian dan bagian P2K3 yang sudah membantu penulis selama melakukan penelitian di PT. Arisa Mandiri Pratama.
9. Seluruh responden yang sudah memberikan waktunya dalam membantu penulis mengisi kuesioner penelitian.
10. Seluruh staff Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membantu segala persyaratan administrasi dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat saya Fadila, Lintang, Dian, Maya, Yophi, Age, Yolanda, Bramasto, Rifka, Ambar, Zhara, Aisyah, Caca, Cindy, Rila, Meza dan Tya yang selalu memberikan keceriaan, motivasi, candaan, nasehat, dan dukungan kepada penulis.

12. Pejuang skripsi mahasiswa bimbingan Bu Rini yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
13. Keluarga Besar Indonesia Marketing Association Semarang dan Indonesia Marketing Association Undip, terkhusus untuk Divisi Biskre angkatan 2014-2016 dan BPH 2016 yang selama ini menjadi wadah pembelajaran bagi penulis dalam mengembangkan *softskill* selama perkuliahan.
14. Keluarga Besar Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Angkatan 2013 Bimo, Rendi, Devy, Saddek, Yarra, Alien, Gry, Anitya, Aga, Lisato, Aufar, Alwan, Andre, Dhani, Ida, Firda, Eka, Asep, Swasti dan lain-lain atas dukungan selama proses belajar di perkuliahan.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan doa, dukungan, serta motivasi kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada penelitian ini. Akan tetapi penulis berharap dari skripsi ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi pembaca serta peneliti selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 06 Juni 2017

Penulis,

Cintia Fanika Dewi

12010113140143

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b> .....	iv
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	13
2.1    Telaah Pustaka .....	13
2.1.1        Kinerja .....	13
2.1.2        Keselamatan Kerja.....	16
2.1.3        Kesehatan Kerja.....	22
2.1.4        Stres Kerja .....	25
2.2    Penelitian Terdahulu.....	29
2.3    Keterkaitan Antar Variabel.....	44
2.3.1        Hubungan Antara Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan .....	44
2.3.3        Hubungan Antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.....	46
2.4    Kerangka Pemikiran .....	48
2.5    Hipotesis Penelitian .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	51
3.1    Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	51
3.1.1        Variabel Penelitian .....	51
3.1.2        Definisi Operasional Variabel.....	51
3.2    Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	52
3.2.1        Populasi.....	52
3.2.2        Sampel.....	52
3.3    Jenis Data .....	53
3.4    Metode Pengumpulan Data.....	54
3.5    Metode Analisis Data .....	56

3.5.2	Uji Validitas dan Reabilitas.....	57
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	57
3.6	Analisis Regresi Linear Berganda .....	59
3.7	Uji Hipotesis .....	59
3.6.1	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) .....	60
3.6.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	61
3.6.3	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN .....	62
4.1	Deskripsi Obyek Peneitian .....	62
4.1.1	Gambaran Umum PT. Arisa Mandiri Pratama.....	62
4.1.1.1	Sejarah Singkat PT. Arisa Mandiri Pratama.....	62
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
4.2.2	Responden Berdasarkan Umur .....	67
4.2.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
4.2.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	68
4.3	Uji Instrumen .....	70
4.3.1	Uji Validitas Data .....	70
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	71
4.4	Gambaran Umum Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian .....	71
4.4.1	Analisis Deskripsi Tabel .....	71
4.5	Uji Asumsi Klasik .....	79
4.5.1	Uji Normalitas .....	79
4.5.2	Uji Multikolonieritas.....	81
4.6	Uji Regresi Linear Berganda .....	84
	$Y = 0,290 X_1 + 0,340 X_2 + -0,287 X_3$ .....	85
4.7	Pengujian Hipotesis.....	86
4.7.1	Uji Signifikansi Simultas (Uji Statistik F) .....	86
4.7.2	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	87
4.8	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	88
4.9	Pembahasan.....	89
4.9.1	Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	89
4.9.2	Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	91

BAB V PENUTUP .....	97
5.1    Kesimpulan.....	97
5.2    Keterbatasan Penelitian.....	98
5.3    Saran .....	98
5.3.1        Implikasi Kebijakan.....	98
5.3.2        Saran .....	100
DAFTAR PUSTAKA .....	102
LAMPIRAN .....	106

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data kinerja karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama bagian Injection ...	6
Tabel 1.2 Rekapitulasi Kuesioner Pra-Penelitian Faktor-Faktor Penyebab Penurunan Kinerja Karyawan Divisi <i>Injection</i> PT. Arisa Mandiri Pratama.....	8
Tabel 1.3. Tabel Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Injection .....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Umur .....	67
Tabel 4.4 Tabel Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 4.7 Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ).....	73
Tabel 4.8 Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ).....	74
Tabel 4.9 Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) .....	76
Tabel 4.10 Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogrov-Smirnov</i> Test of Normality .....	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas .....	82
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	84
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	86
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	87
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	89
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ ) .....	90
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ ).....	91
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga ( $H_3$ ).....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hukum Yerkes-Dodson.....	46
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 4.1 Logo PT. Arisa Mandiri Pratama .....	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram.....	80
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-Plot.....	80
Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	83
LAMPIRAN E Dokumentasi Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN A Kuesioner.....	106
LAMPIRAN B Tabulasi Data .....	115
LAMPIRAN C Output Hasil SPSS 22 .....	119
LAMPIRAN D SURAT IZIN PENELITIAN.....	125



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada saat ini seluruh perusahaan di dunia berusaha untuk membangun nilai yang berbeda dan berkelanjutan dengan cara meningkatkan aset yang tidak dapat diukur dengan uang (*intangible asset*), seperti sumber daya manusia, teknologi dan sumber daya organisasi. Hal ini didasari pemahaman bahwa *intangible asset* ternyata mampu menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan sebesar 75%, sedangkan rata-rata *tangible asset* perusahaan hanya mampu merepresentasikan kurang dari 25% nilai pasarnya (Wibisono, 2006). Oleh karena itu sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik karena sumber daya manusia adalah salah satu hal yang paling penting untuk dapat memenangkan persaingan. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan tulang punggung dari seluruh sistem yang di rancang, metode yang di terapkan, dan teknologi yang digunakan.

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu kinerja juga merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Oleh sebab itu, tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu

dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2012). Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya manusianya mempunyai kinerja dan prestasi yang baik, karena dengan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi.

Manusia memiliki lima tingkat kebutuhan hidup yang akan selalu berusaha untuk dipenuhi sepanjang masa hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut diantaranya kebutuhan-kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan Aktualisasi Diri (Maslow, 1987). Pada kebutuhan aktualisasi diri disini merupakan kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow, yang berupa kebutuhan untuk berkontribusi pada orang lain atau lingkungan serta mencapai potensi diri sepenuhnya. Untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri maka seorang manusia dapat bekerja untuk mendapatkan nilai atau materi.

Hakekatnya setiap manusia yang bekerja atau berkontribusi dengan sebuah organisasi memiliki kebutuhan yang paling penting yang harus diwujudkan oleh organisasi tersebut yaitu kebutuhan rasa aman dan perlindungan. Kebutuhan ini sendiri di bagi menjadi dua yaitu perlindungan fisik dan perlindungan psikologis. Perlindungan fisik meliputi perlindungan dari ancaman terhadap anggota tubuh dan kehidupan seperti kecelakaan, penyakit, bahaya lingkungan, dll. Sedangkan perlindungan psikologis yaitu perlindungan dari ancaman peristiwa atau pengalaman baru atau asing yang dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan seseorang.

Maka dari itu untuk menciptakan kondisi yang aman dalam bekerja, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keselamatan kerja bagi para karyawannya.

Permasalahan mengenai keselamatan kerja tidak hanya menjadi tanggungjawab pemerintah saja tetapi juga menjadi tanggungjawab semua pihak yaitu perusahaan dan para tenagakerja. Keselamatan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Apabila sebuah perusahaan dimana tenaga kerjanya mengalami kecelakaan kerja maka akan sangat merugikan perusahaan. Kerugian-kerugian tersebut apabila di uraikan yaitu yang pertama dari segi finansial. Biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja meliputi biaya medis, biaya operasional tenaga kerja menuju rumah sakit, santunan kematian, dll. Kerugian yang kedua yaitu dari segi eksistensi perusahaan. Jadi apabila terjadi kecelakaan kerja terlebih bila kecelakaan kerja tersebut merupakan kecelakaan yang tergolong berat bahkan menyebabkan kematian maka perusahaan yang mengalami kecelakaan kerja tersebut akan di sorot oleh media dan di anggap bahwa perusahaan tersebut lalai untuk memelihara tenaga kerjanya dengan baik. Kerugian yang ketiga adalah dari segi produksi. Apabila terdapat tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja maka hal tersebut akan menghambat proses produksi dan mengurangi target produksi. Jadi semisal dalam sehari divisi X dapat memproduksi 50 barang per hari tetapi ketika terjadi kecelakaan kerja maka divisi tersebut hanya mampu memproduksi 40 barang per hari.

Pada UUD 1945 pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan undang-undang tersebut yaitu pada kalimat pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah kita sebagai masyarakat berhak untuk mendapatkan pekerjaan pada kondisi yang aman, selamat, sehat dan bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Suma'mur, 1998).

Kesehatan kerja pada sebuah perusahaan merupakan spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja, serta dimungkinkan untuk mengecap derajat kesehatan sebaik mungkin. Sedangkan Mathias dan Jackson (2002) mendefinisikan kesehatan kerja adalah sebuah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Selain keselamatan dan kesehatan kerja, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres menurut Anoraga, dkk. (1955) didefinisikan sebagai suatu tekanan psikis dan emosi pada seseorang. Stres terbagi menjadi dua, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* sering disebut sebagai stres yang positif, karena stres yang dirubah menjadi energi positif dan menjadi motivasi (Aamodt, 2004), sedangkan *distress* sering disebut sebagai stres yang negatif, karena manusia memiliki kelemahan dalam mengatasi

lingkungan penuh dengan stres dan rendahnya pertahanan terhadap stres (Tosi, dkk., 1990).

Stres memiliki hubungan dengan kinerja seseorang. Stres pada tingkat rendah dan sedang akan menghasilkan individu dalam melaksanakan tugas menjadi lebih baik, bekerja dengan sungguh, dan dengan cepat. Stres pada tingkat yang tinggi dan tingkat sedang akan menghasilkan kinerja yang rendah. Reaksi stres dari waktu ke waktu akan merubah intensitas stres, dan dapat berpengaruh negatif pada kinerja. Faktor penting dalam stres dan kinerja adalah jenis pekerjaan dan kepribadian dari individu. Situasi yang penuh dengan stres dapat membuat pekerja menjadi lebih tertantang, namun ada pula seseorang dihadapkan dengan situasi yang penuh dengan stres menjadi sering melakukan kesalahan (Robbins, 1986; Landy dan Conte, 2004).

PT. Arisa Mandiri Pratama adalah salah satu perusahaan produsen umum terlengkap di Asia Tenggara, dengan portofolio produk yang dipasarkan ke Amerika, Asia, dan Eropa. Selama 20 tahun pertama, PT. Arisa Mandiri Pratama berkonsentrasi pada pengemasan produk kosmetik, dan perusahaan memproduksi produk-produk dengan segmentasi pabrik yang memiliki kualitas tinggi. Produk premium yang membutuhkan perkembangan dan desain yang inovatif, kualitas produk dan pelayanan yang sangat, dan harga yang kompetitif; yang telah menjadi budaya perusahaan kami dalam menghadapi setiap proyek lainnya. Diversifikasi dalam divisi elektronik dan peralatan rumah tangga sejak 1990-an telah membuktikan PT. Arisa Mandiri Pratama sebagai perusahaan yang

berkembang dan memiliki sumber daya yang kaya walaupun pada periode krisis di Asia.

Untuk menghadapi para kompetitor, kinerja karyawan perlu diperhatikan. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan maka dilakukan penilaian kinerja. Di bawah ini adalah data kinerja individu karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama divisi *Injection* di tahun 2015 dan 2016.

**Tabel 1.1.**  
**Data kinerja karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama bagian Injection**

<b>Nilai</b>	<b>Tahun 2015 (%)</b>	<b>Tahun 2016 (%)</b>	<b>Keterangan</b>
Amat Baik	9,1	8,5	Turun
Baik	77	75	Turun
Cukup Baik	11,7	13	Naik
Kurang	2,1	3,4	Naik

Sumber : Bagian SDM PT. Arisa Mandiri Pratama tahun 2016.

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan persentase pada nilai Amat baik dan Baik pada tahun 2015 dan tahun 2016. Selain itu juga terjadi peningkatan persentase pada nilai Cukup baik dan Kurang pada tahun 2015 dan tahun 2016. Pada data tersebut menjelaskan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan bagian *Injection* pada tahun 2015 dan 2016.

Divisi *Injection* adalah bagian untuk memproses barang-barang mentah untuk menjadi barang setengah jadi dan barang jadi. Proses produksi dari divisi ini yaitu kayu di masukan ke dalam mesin, lalu mesin itu akan otomatis mencetak bentuk dari kayu, setelah itu tenagakerja mengambil produk yang telah di produksi

menjadi barang setengah jadi dari mesin yang memiliki tombol otomatis untuk membuka mesin tersebut tetapi terkadang para tenagakerja tidak menutup kembali mesin tersebut melainkan hanya menggajalnya kemudian lama-kelamaan mesin tersebut akan menutup dan menjepit tangan tenagakerja. Selain itu kecelakaan kerja yang sering terjadi adalah tenagakerja sering tergores pisau yang di gunakan untuk memotong sisi tidak halus dari barang yang telah di produksi oleh mesin. Hal tersebut adalah beberapa permasalahan keselamatan kerja di divisi Injection yaitu tenagakerja sering tidak memperhatikan prosedur dari penggunaan mesin yang di gunakan untuk proses produksi.

Jika penurunan kinerja selalu terjadi setiap tahunnya maka hal ini akan sangat merugikan perusahaan. Untuk itu dilakukan pra penelitian untuk mengetahui penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama dengan menyebarkan kuesioner pra penelitian dengan responden dari karyawan bagian *Injection*. Hasil rekapitulasi kuesioner pra penelitian mengenai faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan divisi *Injection* disajikan pada tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Kuesioner Pra-Penelitian**  
**Faktor-Faktor Penyebab Penurunan Kinerja Karyawan**  
**Divisi *Injection* PT. Arisa Mandiri Pratama**

Faktor	Jumlah Responden Yang Memilih	Persentase (%)
Keselamatan Kerja	9	24
Konflik Kerja	5	13
Disiplin Kerja	2	5
Stres Kerja	6	16
Kesehatan Kerja	7	18
Komitmen Organisasi	2	5
Budaya Organisasi	0	0
Kompensasi	1	3
Motivasi	3	8
Lingkungan Kerja	3	8

Sumber : Kuesioner pra penelitian pada karyawan divisi *Injection* PT. Arisa Mandiri Pratama, 2016, diolah.

**Tabel 1.3.**  
**Tabel Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian *Injection***

Tahun	Kategori Kecelakaan		Jumlah
	Ringan	Berat	
2014	2	7	9
2015	7	6	13
2016 (Januari- September)	5	9	14

Sumber : Data yang di olah dari P2K3 PT. Arisa Mandiri Pratama tahun 2016.

Pada tabel 1.3 dan wawancara secara langsung dengan bagian SDM PT. Arisa Mandiri Pratama maka dapat di lihat bahwa telah terjadi peningkatan kecelakaan kerja pada tenaga kerja PT. Arisa Mandiri Pratama pada tahun 2014



sampai dengan bulan September 2016. Sedangkan pada PT. Arisa Mandiri Pratama sendiri telah menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja. Kecelakaan tersebut menyebabkan kerugian bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung misalnya kerusakan pada mesin produksi dan bahan baku, alat pelindung diri (APD), biaya kesehatan untuk mengobati tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, serta hilangnya jam kerja dan produksi tenaga kerja. Maka dari itu perlu dilakukan peninjauan bagaimana pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja yang telah dilaksanakan oleh perusahaan.

Berdasarkan data yang di peroleh dari bagian P2K3 dan wawancara dengan bagian sumber daya manusia PT. Arisa Mandiri Pratama, pada bulan Januari 2015 sampai bulan September 2016 masih terjadi kecelakaan kerja seperti kecelakan kerja berat yaitu tangan robek, kebakaran, terjepit mesin, terkena lelehan bahan kimia dan kecelekaan kerja ringan seperti tangan lecet, terkena pecahan kaca, tertusuk potongan besi. Salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi di bagian injection adalah tenaga kerja yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur dan tidak menghiraukan rambu-rambu keselamatan kerja sehingga apabila terjadi kecelakaan kerjs maka hal tersebut dapat menurunkan kinerja seorang karyawan. Sedangkan target perusahaan setiap tahun adalah mencapai *zero accident* dalam setiap kegiatan operasional perusahaan tetapi selama beberapa tahun berturut-turut target tersebut tidak dapat terealisasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan data yang diperoleh pada survey pendahuluan dan wawancara secara langsung dengan bagian SDM PT. Arisa Mandiri Pratama bahwa telah

terjadi penurunan kinerja karyawan. Pada tahun 2015 sampai tahun 2016 jumlah karyawan yang mendapatkan nilai Amat Baik mengalami penurunan. Pada tahun yang sama jumlah karyawan yang mendapatkan nilai Cukup Baik serta Kurang mengalami peningkatan.

Disaat terjadinya penurunan kinerja karyawan, P2K3 juga mencatat terjadinya peningkatan kecelakaan kerja baik kecelakaan ringan maupun kecelakaan berat pada tahun 2014 sampai September 2016.

Selain itu dari wawancara secara langsung dengan beberapa karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama mengindikasikan adanya beban kerja berupa waktu kerja yang cukup tinggi sebagai seorang karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama yang dapat memicu terjadinya stres kerja. Karyawan tersebut harus mendapatkan dua tugas dalam bekerja yaitu tugas secara individu dan tugas kelompok.

Berikut adalah pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini :

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai setelah melakukan penelitian berdasarkan permasalahan adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama
2. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisa Mandiri Pratama

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut adalah manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia
2. Sebagai masukan bagi perusahaan untuk merumuskan kebijaksanaan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, dan untuk meningkatkan kenyamanan dan kualitas tenaga kerja PT. Arisa Mandiri Pratama.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan serta kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini akan menjelaskan teori teori yang menjadi landasan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan definisi operasional variabel, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan deskripsi objek penelitian, hasil analisis data setelah pengujian statistik, serta pembahasan dan intepretasi hasil atas hipotesis yang telah diuji sesuai metode penelitian yang telah ditetapkan.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini akan diuraikan kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji, keterbatasan penelitian, saran mengenai penelitian ini serta saran untuk penelitian bagi peneliti selanjutnya.