



**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA, STRES KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN  
PRODUKSI “*PARTICLE BOARD*” PT (PERSERO) KUTAI  
TIMBER INDONESIA KOTA PROBOLINGGO**

*THE EFFECT OF SAFETY AND HEALTH PROGRAMS, EMPLOYEE STRESS  
AND EMOTIONAL INTELLIGENCE TO THE EMPLOYEES PERFORMANCE  
IN “PARTICLE BOARD” PRODUCTION SECTION PT (PERSERO) KUTAI  
TIMBER INDONESIA PROBOLINGGO CITY*

**SKRIPSI**

Oleh :

Faruq Fafirru Uzlah

NIM. 130810201084

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2017**



**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA, STRES KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN  
PRODUKSI “*PARTICLE BOARD*” PT (PERSERO) KUTAI  
TIMBER INDONESIA KOTA PROBOLINGGO**

*THE EFFECT OF SAFETY AND HEALTH PROGRAMS, EMPLOYEE STRESS  
AND EMOTIONAL INTELLIGENCE TO THE EMPLOYEES PERFORMANCE  
IN “PARTICLE BOARD” PRODUCTION SECTION PT (PERSERO) KUTAI  
TIMBER INDONESIA PROBOLINGGO CITY*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Faruq Fafirru Uzlah

NIM. 130810201084

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Faruq Fafirru Uzlah  
NIM : 130810201084  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Stres Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri. Kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 30 November 2017

Yang menyatakan,

Faruq Fafirru Uzlah

130810201084

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja,  
Stres Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Bagian Produksi “*Particle Board*” PT  
(Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo

Nama Mahasiswa : Faruq Fafirru Uzlah  
NIM : 130810201084  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Disetujui Tanggal : 30 November 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, M.M.  
NIP. 19601016 198702 1 001

Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Ag  
NIP. 19630402 198801 1 001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi

Dr. Ika Barokah S. S.E.. MM  
NIP. 19780525 200312 2 022

**JUDUL SKRIPSI**

Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Stres Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Faruq Fafirru Uzhah**

**NIM : 130810201084**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal: 30 November 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Drs. Moch. Syaharudin, M.M. : (.....)**

**NIP. 19550919 198503 1 003**

**Sekretaris : Emas Desia Prajitiasari, S.E, M.M. : (.....)**

**NIP. 19791221 200812 2 002**

**Anggota : Drs. Eka Bambang Gusminto, M.M : (.....)**

**NIP. 19670219 1992031 001**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember



**Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,AK,CA**

**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku Ayahanda Udrus dan Ibunda Sri Handayani yang telah mendoakan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanannya selama ini.
2. Dosen pembimbing skripsi Bapak Drs. Agus Priyono, M.M.dan Bapak Drs. NG. Krishnabudi M.Agb. yang selalu sabar membimbing hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Guru – guruku sejak sekolah dasar sampai perguruan tinggi.
4. Teman – teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2013
5. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kucintai dan kubanggakan.

**MOTTO**

*“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada keringanan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan berharaplah kepada Tuhanmu.”*

**(Q.S Al Insyirah : 6–8)**

“Jika kau berputar mengelilingi matahari, maka kau pun akan menjadi matahari. Jika kau berputar mengelilingi seorang Guru, maka kau pun akan bersatu dengan-Nya. Kau akan menjadi sebutir permata, jika kau menari mengelilingi-Ku. Dan kau akan berkelip seperti emas, jika kau menari mengelilingi-Nya.”

**(Maulana Jalaluddin Rumi)**

"Tidak peduli betapa kuatnya dirimu, jangan pernah mengatasi semuanya sendirian, jika itu kau lakukan pasti kau akan gagal".

**(Uchiha Itachi)**

## RINGKASAN

**Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi “Particle Board” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo;** Faruq Fafirru Uzlah, 130810201084; 2017; 87 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi “Particle Board” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis program keselamatan dan kesehatan kerja, stress kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi “Particle Board” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Variabel yang digunakan yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), kecerdasan emosional ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini meliputi keseluruhan karyawan Bagian Produksi “Particle Board” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo sebanyak 110 orang. Jenis penelitian ini *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat pengujian hipotesa. Penelitian ini mencakup seluruh populasi karyawan bagian produksi “Particle Board”, sehingga pengumpulan datanya menggunakan teknik *sensus*. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Persepsi karyawan mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja bahwa semakin baik program keselamatan dan kesehatan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja menunjukkan bahwa karyawan yang tidak mengalami stres akan semakin baik dalam kinerjanya, begitu pula kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka akan semakin baik kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja mempunyai nilai alpha 0,009 untuk variabel program keselamatan dan kesehatan kerja, 0,000 untuk variabel stres kerja, dan 0,010 untuk variabel kecerdasan emosional. Maka  $H_0$  ditolak sehingga program keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi “Particle Board” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

**Kata kunci :** Program keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan



## SUMMARY

**The Effect of Safety and Health Programs, Employee Stress and Emotional Intelligence to The Employees Performance in “Particle Board” Production Section PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Probolinggo City; Faruq Fafirru Uzlah, 130810201084; 2017; 87 pages; 2017; Management Faculty of Economy and Bussiness University of Jember.**

This study entitled “The Effect of Safety and Health Programs, Employee Stress and Emotional Intelligence to The Employees Performance in “Particle Board” Production Section PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Probolinggo City”. This study aims to know and analyze the safety and health programs work, employee stress and emotional intelligence on employee performance of "Particle Board" Production Section PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Probolinggo City. Variables used is safety and health programs ( $X_1$ ), employee stress ( $X_2$ ) emotional intelligence ( $X_3$ ) and employee performance ( $Y$ ). The population in this research the overall employees of "Particle Board" Production Section PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Probolinggo City. The population in this study, covering the entire employee of “Particle Board” Production Section PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Probolinggo City as many as 110 people. The type of this research is explanatory research that is research that try to explain a subject matter and there is hypothesis testing. This study covers the entire employee population “Particle Board” Production Section, so the data collection uses census techniques. The type of data in this study is qualitative data then change to quantitative. The analytical tool used is multiple regression.

Employee perceptions of occupational safety and health programs have a significant effect to the performance that the better the occupational safety and health program will be the better the employee performance, stress have a significant effect to performance shows that employees who are not experiencing stress will get better in their performance, so does the emotional intelligence have a significant effect to the performance that the higher the level of emotional intelligence the better the performance. Research results show that safety and health programs, employee stress, and emotional intelligence to performance have alpha values 0,009 for variable of safety and health programs, 0,000 for variable of employee stress, and 0,010 for variable of emotional intelligence. Then  $H_0$  rejected so that safety and health programs, employee stress, emotional intelligence have a significant effect to the performance the employess of "Particle Board" Production Section PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Probolinggo City.

**Keywords :** Safety and Health Programs, Employee Stress, Emotional Intelligence, and Employees Performance

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis masih belum sempurna. Hal ini disebabkan oleh faktor keterbatasan penulis. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, SE., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jember.
3. Ibu Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M selaku ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Agus Priyono, M.M. selaku dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tim penguji Bapak Drs. Moch. Syaharudin, M.M., Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E, M.M., Bapak Drs. Eka Bambang Gusminto, M.M. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.

6. Kedua orangtuaku, Bpk. Udrus dan Ibu Sri Handayani. Terimakasih atas segala kasih sayang, perjuangan, pengorbanan dan motivasimu, terima kasih & maaf atas segala kesalahanku.
7. Keluarga besarku yang selalu menasehati serta memotivasiku dalam keadaan apapun.
8. Terimakasih sahabatku mahasiswa angkatan 2013, Sandra Ariesta, Imam, Eky Agung, Intan, Adit, Satrio, Maulidia, Siska, Dwi Agustyaningrum, Shabrina Talita, Rosy Agustin, Pungky Audina, dan Febrianti Khoirunisa atas segala doa, kebersamaan, bantuan, dukungan, pengalaman, semangat, gurauan, dan perhatian selama ini.
9. Bapak Andre D. Rinaldy, selaku pimpinan Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo yang telah meluangkan waktu untuk membantu menyediakan data bagi penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua budi baik yang diberikan kepada penulis selama ini, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan karya tulis berikut. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 30 November 2017

Penulis

Faruq Fafirru Uzlah

130810201084

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>ix</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan masalah .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>5</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Landasan Teori .....</b>	<b>6</b>
2.1.1 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	6
2.1.2 Stres Kerja.....	13
2.1.3 Kecerdasan Emosional.....	20
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	23
<b>2.2 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>28</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>36</b>
<b>2.4 Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>38</b>

<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>40</b>
<b>3.2 Populasi Dan Sampel.....</b>	<b>40</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>41</b>
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>41</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel .....</b>	<b>42</b>
<b>3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel .....</b>	<b>42</b>
3.6.1 Definisi Operasional Variabel .....	42
3.6.2 Skala Pengukuran .....	45
<b>3.7 Metode Analisis Data .....</b>	<b>46</b>
3.7.1 Uji Instrumen Data.....	46
a. Uji Validitas .....	46
b. Uji Reliabilitas .....	46
3.7.2 Uji Normalitas Data .....	47
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	48
3.7.4 Uji Asumsi Klasik .....	48
a. Uji Multikolinearitas .....	49
b. Uji Heteroskedastisitas .....	49
3.7.5 Uji Hipotesis .....	49
<b>3.8 Kerangka Pemecahan Masalah.....</b>	<b>51</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian .....</b>	<b>53</b>
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	53
4.1.2 Produk Perusahaan .....	54
4.1.3 Hasil dan Proses Produksi .....	54
4.1.4 Kasus Kecelakaan Kerja .....	56
4.1.5 Visi dan Misi Perusahaan.....	59
4.1.6 Struktur Organisasi .....	59
<b>4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....</b>	<b>63</b>
4.2.1 Karakteristik Responden .....	63
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel .....	64

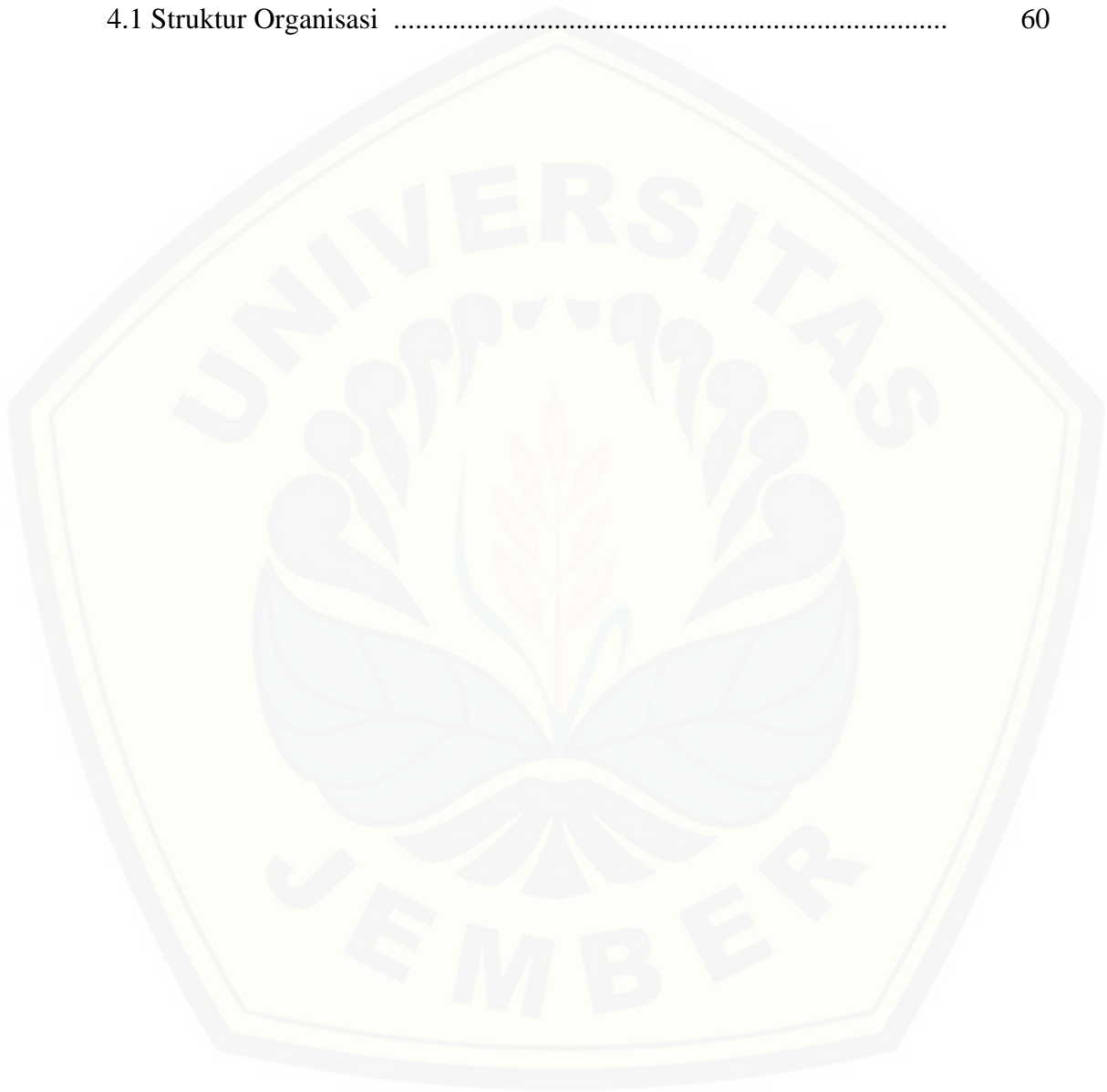
<b>4.3 Hasil Analisis Data.....</b>	<b>69</b>
4.3.1. Uji Instrumen .....	69
4.3.2 Uji Normalitas Data .....	72
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	72
4.3.4 Uji Asumsi Klasik .....	74
4.3.5 Uji Hipotesis .....	75
<b>4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>76</b>
4.4.1 Pengaruh Variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	76
4.4.2 Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	77
4.4.3 Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
<b>4.5 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>81</b>
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>82</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>83</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	33
4.1 Tabel Data Kasus Kecelakaan Kerja .....	57
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	64
4.4 Tabel Distribusi Frekuensi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	65
4.5 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja .....	66
4.6 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional .....	67
4.7 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	68
4.8 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	70
4.9 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja .....	70
4.10 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional .....	71
4.11 Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	71
4.12 Tabel Hasil Uji Reliabilitas .....	72
4.13 Tabel Hasil Uji Normalitas .....	72
4.14 Tabel Hasil Regresi Linier Berganda .....	73
4.15 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas .....	74
4.16 Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75
4.17 Tabel Rekapitulasi Hasil uji t .....	75

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	37
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	51
4.1 Struktur Organisasi .....	60





**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	88
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Responden .....	94
Lampiran 3	Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....	101
Lampiran 4	Hasil Uji Instrumen Data .....	106
Lampiran 5	Hasil Uji Normalitas Data .....	111
Lampiran 6	Hasil Uji Regresi, Uji t .....	112
Lampiran 7	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	114
Lampiran 8	Tabel r .....	116
Lampiran 9	Tabel t .....	119
Lampiran 10	Standar Ukuran Produk Bagian Produksi " <i>Particle Board</i> " ...	122
Lampiran 11	Surat Ijin Penelitian .....	123

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya keterampilan yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan, yang berkaitan dengan pekerjaan karena keselamatan dan kesehatan kerja adalah harapan akan tersedianya jaminan keselamatan dan kesehatan selama menjalankan tugas dan pekerjaan, sehingga seorang karyawan dapat bekerja maksimal tanpa adanya kekhawatiran pada keselamatan dan kesehatan karyawan (Mondy, 2008:82). Program perlindungan bagi karyawan melalui penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja harus dilakukan secara konsisten. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan kewajiban pengusaha melindungi karyawan dari potensi bahaya yang dihadapinya. Selain itu pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-Undang tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33 dan pada penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Program keselamatan dan kesehatan kerja bisa mencapai tujuannya dengan dua cara utama, yaitu berfokus pada tindakan karyawan yang tidak aman dan pada kondisi kerja yang tidak aman (R. Wayne Mondy, 2008:85).

Faktor stres kerja yang dialami karyawan juga harus mendapat perhatian dari perusahaan, hal ini guna menjaga kinerja karyawannya agar tetap merasa

nyaman dalam melakukan pekerjaan. Menurut Luthans, stres adalah respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan atau perilaku untuk anggota organisasi (Makmuri Muchlas, 2005:491). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2012:200). Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu gejala yang dapat mempengaruhi emosi serta perilaku seseorang dalam organisasi.

Menurut Goleman (2009:411) emosi merupakan suatu perasaan dan pikiran yang khas yang melibatkan aspek biologis, psikologis maupun kecenderungan untuk bertindak. Keterkaitan antara emosi dan perilaku seorang menuntut kemampuan individu untuk dapat mengelola emosi dengan baik. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan dapat mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, dan memiliki rasa empati dan mampu membina hubungan yang baik dengan orang lain.

Tiap individu memiliki tingkat kecerdasan emosional yang berbeda, kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam berkomunikasi, membangun kerja sama, dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula (Robbins, 2006:79). Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada karyawan, karena individu yang kurang dapat mengambil keputusan secara rasional akan tidak mampu membangun kerja sama dengan baik dengan individu lain. Tanpa adanya kecerdasan emosional yang baik dari setiap individu maka sulit untuk membangun kerja sama dan meningkatkan kinerja dalam organisasi (Mangkunegara, 2005:42). Dapat disimpulkan dari beberapa teori menurut para ahli bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Prawirosento (2008:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang baik diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

PT (Persero) Kutai Timber Indonesia adalah salah satu pabrik penghasil olahan kayu dalam produksinya, berada di Kota Probolinggo, Jawa Timur. Pabrik ini telah diresmikan pada tahun 1970. Produk yang dihasilkan berupa *plywood* bangunan dan *blackboard*. PT (Persero) Kutai Timber Indonesia mulai mengembangkan produksinya dalam bidang pembuatan kayu lapis dengan adanya pengoperasian pabrik *wood working* pada tahun 1992 dengan memproduksi beberapa hasil produksi diantaranya panel pintu, *plywood fancy*, *plywood standar*, *laminated* dan lain-lain. Terdapat 4 divisi produksi dalam perusahaan, yang pertama yaitu divisi *Plywood* yang mengelolah bahan baku mentah seperti bahan baku kayu yang berasal dari kawasan hutan alam dan perkebunan Indonesia yang akan diproduksi menjadi panel kayu lapis yang siap diekspor. Kedua yaitu divisi Produk Kerja Kayu yang mengolah bahan dari bagian *plywood* untuk menghasilkan barang setengah jadi seperti *flamebreak*, kotak kayu, komponen perumahan, komponen pintu. Ketiga yaitu divisi *Particle Board* yang mengolah produk dari kayu pohon mangga tua, serbuk kayu dan limbah pabrik menjadi produk yang siap jual seperti perabotan dan pintu. Keempat yaitu divisi Produk Muka yang mengolah daur ulang produk limbah yang nantinya menghasilkan pelet kayu.

Sebagai perusahaan yang menggunakan kayu sebagai bahan baku produksinya dan memiliki peralatan kerja yang canggih, perlu pengawasan yang optimal dalam penggunaannya agar meminimalisir tingkat kecelakaan yang terjadi. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di PT (Persero) Kutai Timber Indonesia, diketahui kecelakaan kerja selama lima tahun terakhir yakni pada tahun 2012 sebanyak 96 kasus, tahun 2013 sebanyak 90 kasus, tahun 2014 sebanyak 84 kasus, tahun 2015 sebanyak 68 kasus dan tahun 2016 sebanyak 59 kasus (Departemen K3E PT (Persero) Kutai Timber Indonesia, 2016). Diketahui pula bahwa kategori kecelakaan ringan merupakan penyumbang terbanyak pada angka kecelakaan kerja di PT (Persero) Kutai Timber Indonesia. Sementara berdasarkan berita acara uraian kejadian kecelakaan kerja, beberapa tipe luka kategori kecelakaan kerja ringan yang ditemukan diantaranya, tertusuk, terjatuh, terjepit, tergores, benturan, lalu lintas dan lainnya (Departemen K3E PT (Persero) Kutai Timber Indonesia, 2016).

Penggunaan mesin dan faktor-faktor fisik lainnya dalam produksi dapat menimbulkan suasana kerja yang memberi tekanan pada karyawan yang dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan Bagian Produksi PT (Persero) Kutai Timber Indonesia akan berdampak pada kinerja karyawan baik positif maupun negatif. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan belum tentu dirasakan oleh seluruh karyawan. Hal ini dapat menimbulkan dampak stres yang berbeda-beda pada setiap karyawan.

Karyawan yang memahami emosi dirinya sendiri dan mampu memahami emosi orang lain dapat bekerja lebih efektif dan kondusif (Robbins dan Judge, 2008:335). Kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan Bagian Produksi PT (Persero) Kutai Timber Indonesia berbeda-beda sesuai tingkat kecerdasan emosionalnya, ada karyawan yang tingkat kecerdasan emosionalnya tinggi dan ada pula yang rendah baik dalam hal kecakapan pribadi, kecakapan sosial, dan keterampilan sosialnya. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kemampuan dalam berkomunikasi dan koordinasi antar rekan kerja, seperti sering terjadi konflik antar rekan kerja yang berdampak pada kerja sama karyawan sehingga terjadi kesalahan yang dapat menimbulkan kecelakaan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dapat diambil uraian rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi "*Particle Board*" PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi "*Particle Board*" PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo?
- c. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi "*Particle Board*" PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

- a. Bagi Peneliti  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dalam menerapkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja sehingga menambah wawasan praktis.
- b. Akademisi  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pengembangan pembelajaran manajemen sumber daya manusia dan referensi bagi penelitian selanjutnya.
- c. Bagi PT (Persero) Kutai Timber Indonesia  
Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi yang bermanfaat bagi perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia.

## BAB 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

##### a. Pengertian Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Tanpa adanya program keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai didalam suatu perusahaan, maka tingkat produktivitas perusahaan tersebut pada umumnya akan sulit untuk berada pada tingkat yang tinggi. Program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik bagi para pekerjanya demikian pula sebaliknya, apabila program keselamatan dan kesehatan kerja yang buruk maka tidak menutup kemungkinan akan berdampak buruk juga kepada produktivitas karyawan.

Menurut pendapat beberapa ahli, definisi keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai berikut :

1. Menurut Aditama dan Hastuti (2002:12)

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

2. Menurut Ridley (2006:77)

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kedokteran/kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik maupun mental, maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan, lingkungan kerja, dan perlengkapan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum.

3. Menurut Gary Dessler (1998:303)

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan dan kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan dan gangguan kesehatan.

4. Menurut Hersey (2004:22)

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pencegahan tindakan yang dapat menimbulkan kecelakaan dan gangguan kesehatan pada karyawan akibat lingkungan yang kurang memadai dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kekerasan di tempat kerja dan kesehatan agar terbebas dari penyakit fisik yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kehidupan karyawan.

Perusahaan perlu menjaga keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawannya berdasarkan amanat dan sekaligus menjadi syarat program keselamatan kerja dan kesehatan kerja diantaranya sebagai berikut (Ranupandojo dan Husnan, 2002:255):

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar laut atau radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
11. Menyelenggarakan penyegahan udara yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
13. Memperoleh keserasian antara proses kerjanya.



14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman dan barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Menurut Suma'mur (2001:87) kerugian akibat kecelakaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Kerugian yang bersifat ekonomis
  - a) Kerusakan atau kehancuran mesin peralatan dan bangunan
  - b) Biaya pengobatan dan perawatan korban
  - c) Tunjangan kecelakaan
  - d) Hilangnya waktu kerja
  - e) Menurun jumlah maupun mutu produksi, dll
2. Kerugian yang bersifat non ekonomis pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan baik merupakan kematian, luka, cedera berat maupun luka ringan. Kerugian terselubung akibat kecelakaan kerja sebagai berikut:
  - a) Kerugian akibat hilangnya waktu karyawan yang luka
  - b) Kerugian akibat hilangnya waktu karyawan lain yang berhenti kerja
  - c) Kerugian akibat pengenaan waktu dari petugas pemberi pertolongan pertama apabila pembiayaan ini tidak ditanggung oleh perusahaan asuransi.
  - d) Kerugian akibat rusaknya mesin perkakas atau peralatan lainnya oleh karena tercemarnya bahan-bahan baku material.
  - e) Kerugian akibat pelaksanaan sistem kesejahteraan dan masalah bagi karyawan.
  - f) Kerugian akibat keharusan untuk meneruskan pembayaran upah penuh bagi karyawan yang dulu terluka setelah mereka kembali kerja walaupun mereka hanya menghasilkan separuh dari kemampuan pada saat normal.

- g) Kerugian yang timbul akibat ketegangan ataupun menurunnya moral kerja karena kecelakaan tersebut.

b. Dimensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pencegahan tindakan yang dapat menimbulkan kecelakaan dan gangguan kesehatan pada karyawan akibat lingkungan yang kurang memadai dalam bekerja dan perlu diperhatikan beberapa hal dalam keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu (Hersey, 2004:23) :

1. Potensi Bahaya  
Yaitu keadaan yang memungkinkan dapat menimbulkan kecelakaan atau kerugian.
2. Tingkat Bahaya  
Yaitu suatu ukuran akan bahaya yang terjadi, misalnya suatu bahaya dikatakan tidak terlalu fatal ketika bahaya tersebut dapat dicegah kejadiannya.
3. Resiko  
Yaitu kerugian yang diterima jika kemungkinan kecelakaan tersebut terjadi.
4. Insiden  
Yaitu kejadian yang tidak diinginkan yang dapat dan telah mengadakan kontak dengan sumber energi melebihi nilai ambang batas struktur.
5. Kecelakaan  
Yaitu suatu kejadian yang tidak diduga dan tidak dikehendaki.
6. Aman/ Selamat  
Yaitu suatu kondisi bebas dari bahaya.
7. Tindakan tidak aman  
Yaitu suatu pelanggaran terhadap prosedur keselamatan yang memberikan peluang terhadap kejadian kecelakaan.

c. Tujuan dan Manfaat Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Setelah dijelaskan beberapa hal mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dapat diketahui bahwa tujuan diadakannya program keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan antara lain (Mangkunegara, 2002:142) :

1. Untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja
2. Menghindari terulangnya kembali apabila kecelakaan tersebut telah terjadi
3. Agar proses produksi berjalan dengan lancar.

Sedangkan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja dalam hal ini antara lain:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan, bahaya peledakan dan kebakaran
2. Mencegah dan mengurangi timbulnya penyakit akibat kerja
3. Mengamankan material-material bangunan, mesin atau pesawat, dan lain-lain
4. Mencegah pemborosan tenaga kerja dan modal
5. Meningkatkan produksi dan jaminan tempat kerja sehat dan aman.

Keseluruhan hal diatas dapat dicapai dengan baik apabila penerapan dan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Oleh sebab itu setiap usaha yang dilakukan dalam keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain adalah menyangkut penanggulangan dan pencegahan kecelakaan serta penyakit akibat kerja.

#### d. Penyebab Kecelakaan yang berhubungan dengan kerja

Menurut Gary Dessler (1998:312) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan dan kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan dan gangguan kesehatan. Gary Dessler juga mengutarakan bahwa penyebab kecelakaan kerja yaitu:

1. Jadwal kerja dan kelelahan

Tingkat kecelakaan meningkat lebih cepat dari pada peningkatan dalam jumlah jam kerja. Ini sebagian disebabkan karena kelelahan dan sebagian dari kenyataan bahwa kecelakaan terjadi lebih sering selama giliran kerja malam.

2. Iklim psikologi

Iklim psikologi sangat berkaitan dengan stres karyawan, karena karyawan yang bekerja di bawah stres, atau yang merasa pekerjaan mereka terancam atau tidak aman, mengalami lebih banyak kecelakaan dari pada mereka yang tidak mengalami stres.

### 3. Jabatan

Seorang karyawan yang bekerja di bagian yang berhubungan dengan peralatan atau bagian produksi lebih sering mengalami kecelakaan dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dibagian keuangan, pembukuan, atau yang tidak berhubungan dengan peralatan canggih.

Menurut Mangkunegara (2004:170), bahwa penyebab kecelakaan kerja yaitu :

1. Keadaan tempat kerja, yang meliputi:
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
  - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik dan pengaturan penerangan.

#### e. Pencegahan Kecelakaan

Pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan harus dilakukan dan merupakan kewajiban perusahaan. Menurut Buchori (2007:30) usaha pencegahan kecelakaan dapat dilakukan melalui tindakan:

1. Pengendalian secara teknis (*engineering control*): termasuk sistem ventilasi, penerangan dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Penyempurnaan ergonomis.
3. Pengawas atas kebiasaan kerja.
4. Penyesuaian kecepatan arus produksi dengan kemampuan optimum para karyawan.
5. Peningkatan mekanisasi tepat guna.
6. Penyesuaian volume produksi dengan jam proses optimum.

7. Pembentukan panitia keselamatan dan kesehatan kerja dibawah seorang manajer keselamatan dan kesehatan kerja yang profesional.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:61) ada beberapa indikator yang dapat mendukung program keamanan bekerja berdasarkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diantaranya:

1. Perbaikan sistem kerja.
2. Kegiatan pengawasan.
3. Seleksi dan penempatan personil.
4. Lingkungan kerja.
5. Pemeliharaan, perbaikan dan perubahan sarana produksi.
6. Pelayanan.
7. Kesiapan untuk menangani keadaan darurat.
8. Pertolongan pertama pada kecelakaan.

Jika kita membicarakan masalah keselamatan kerja maka yang terbelesit dalam pikiran kita adalah hal yang berkaitan dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau yang dikenal dengan istilah kecalakaan industri. Apabila terjadi kecelakaan maka hal ini akan mengakibatkan munculnya kerugian bagi semua pihak baik itu bagi tenaga kerja yang menjadi korban maupun bagi perusahaan dimana tenaga kerja itu bekerja. Kerugian yang dialami dapat bersifat ekonomis maupun non ekonomis.

Pencegahan kecelakaan harus dilakukan pada saat hari pertama ketika semua karyawan mulai bekerja. Setiap karyawan harus diberitahu secara tertulis uraian mengenai jabatan yang mencakup fungsi hubungan kerja, wewenang tugas, tanggung jawab serta syarat-syarat kerjanya. Selain itu harus dipegang prinsip bahwa kesalahan utama sebagian besar kecelakaan kerugian dan kerusakan terletak pada karyawan.

Menurut Anoraga (2005:76) indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meliputi :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, suhu, penerangan, dan situasinya.

2. Alat kerja dan bahan

Alat kerja dan bahan merupakan hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang alat-alat kerja sangatlah vital digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

3. Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan.

### 2.1.2. Stres Kerja

#### a. Pengertian Stres dan Indikator Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang berpengaruh terhadap dirinya. Keadaan yang demikian bisa diperoleh dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Stres tidak hanya dipicu sepenuhnya oleh pengalaman negatif. Bahkan, pengalaman positif juga dapat membawa stres, seperti upacara kelulusan atau pernikahan. Namun, tipe stres seperti ini dalam dosis kecil sebenarnya baik untuk sistem imun kita. Selain itu, tipe stres ini juga dapat membuat banyak orang lebih mudah untuk menciptakan tujuan dan menikmati proses mencapainya dengan penuh energi. Kondisi stres dapat mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Maka dari itu secara umum stres kerja dapat dikonseptualisasikan dari beberapa sudut pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon, dan stres sebagai interaksi antara individu dengan lingkungan (Robbins, 2006:55).

Stres yang terlampau berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Handoko, 2012:200). Namun perlu diperhatikan bahwa suatu kondisi yang bisa membuat stres karyawan belum tentu akan bisa membuat stres kerja karyawan lainnya. Menurut Luthans (Makmuri Muchlas, 2005:491) stres dapat mengakibatkan respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan atau perilaku untuk anggota organisasi. Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Terkadang stres di perlukan untuk menghasilkan sebuah kebiasaan yang lebih baik satu tingkat dalam segala aspek kehidupan. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam kontek negatif, stres juga bisa bernilai positif yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam kinerjanya (Robbins, 2006:58).

Indikator stres kerja menurut Robbins (2006:375), dapat dibagi dalam 3 aspek yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
  - a) Cepat tersinggung
  - b) Tidak komunikatif
  - c) Banyak melamun
  - d) Lelah mental
2. Indikator pada fisik, meliputi :
  - a) Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah
  - b) Mudah lelah secara fisik
  - c) Pusing kepala
  - d) Problem tidur
3. Indikator pada perilaku, meliputi :
  - a) Merokok berlebihan
  - b) Menunda pekerjaan
  - c) Perilaku sabotase
  - d) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)

Sedangkan menurut Mulyadi (2003:90), indikator stres kerja yaitu :

1. Kondisi pekerjaan, meliputi :
  - a) Beban kerja berlebihan

- b) Jadwal bekerja
- 2. Stres karena peran, antara lain :
  - a) Ketidakjelasan peran
- 3. Faktor interpersonal, meliputi :
  - a) Kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan
- 4. Perkembangan karir, meliputi :
  - a) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
  - b) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
  - c) Keamanan pekerjaannya
- 5. Struktur organisasi, antara lain :
  - a) Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
  - b) Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
  - c) Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan

#### b. Penyebab Stres

Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, otoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan, dan frustrasi (Mangkunegara, 2004:93).

Menurut Handoko (2012:200), ada dua kategori penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Stres *on the job*
  - a. Beban kerja yang berlebihan
  - b. Tekanan atau desakan waktu
  - c. Kualitas supervisi yang jelek
  - d. Iklim politik yang tidak aman
  - e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
  - f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
  - g. Kemanduan peranan (*role ambiguity*)
  - h. Frustrasi



- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
  - j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
  - k. Berbagai bentuk perubahan
2. *Stres off the job*
- a. Kekhawatiran finansial
  - b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
  - c. Masalah-masalah fisik
  - d. Masalah-masalah perkawinan (misal perceraian)
  - e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
  - f. Masalah-masalah pribadi lainnya seperti kematian sanak saudara

Makmuri Muchlas (2005:492) mengutarakan bahwa ada 4 penyebab stres yaitu :

1. Tekanan ekstra-organisasi, tekanan-tekanan ekstraorganisasi termasuk hal-hal seperti perubahan sosial dan teknologi, keluarga, relokasi, kondisi-kondisi ekonomis dan finansial, suku bangsa dan kelas sosial. Kondisi tempat tinggal dan masyarakat sekitar juga dapat menimbulkan stres kepada yang bersangkutan.
2. Tekanan organisasi, tekanan organisasi dapat dikategorikan ke dalam kebijaksanaan, struktur, kondisi fisik, dan proses-proses organisasi. Jika organisasi-organisasi itu menjadi lebih besar dan kompleks, akan diikuti tekanan-tekanan yang lebih besar pula untuk setiap karyawan dalam pekerjaannya.
3. Tekanan kelompok, tekanan kelompok dapat dikategorikan dalam tiga area, yaitu kurangnya kekompakan kelompok, dukungan kelompok, dan konflik kelompok.
4. Tekanan individual, kemungkinan adanya dimensi-dimensi situasional dan disposisi-disposisi individual dapat menimbulkan stres.

Robbins (2006;796-797) mengutarakan bahwa ada 5 penyebab stres kerja, yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

#### c. Dampak Stres Terhadap Karyawan

Menurut Robbins (2006:71) mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stres kerja :

##### 1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

##### 2. Gejala Psikologi

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Selain itu stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

##### 3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah, dan sulit tidur.

#### d. Manajemen Stres

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres.

Menurut R. Wayne Mondy (2008:98) ada sejumlah cara yang bisa dilakukan seseorang guna mengendalikan stres berlebihan. Pendekatan-pendekatan berikut ini disarankan :

##### 1. Olahraga

Salah satu cara paling efektif adalah olahraga fisik. Stres menimbulkan perubahan kimiawi dalam tubuh, dan olahraga memberikan sebuah cara untuk mengembalikan tubuh pada keadaan normalnya.

##### 2. Tahu kapan berhenti sejenak

Relaksasi penting untuk meredakan stres. Beberapa orang bisa bertahan dalam kondisi stres untuk waktu yang lama, sedangkan lainnya tidak. Namun, setiap orang harus menemukan waktu untuk berhenti sejenak.

##### 3. Menempatkan situasi yang penuh stres dalam perspektif

Beberapa orang cenderung memperlakukan hampir semua situasi sebagai masalah hidup atau mati. Sikap tersebut dapat memunculkan sikap stres yang amat besar.

##### 4. Menemukan seseorang yang mau mendengar

Menemukan seseorang yang mau mendengar akan mencegah anda menumpuk masalah yang akan mengikis jiwa anda sendiri.

##### 5. Bersikap toleran

Belajar untuk menoleransi orang-orang apa adanya mereka. Bersikap toleran kepada orang-orang membuat anda tetap bisa menerima kenyataan.

##### 6. Cari waktu luang di luar

Orang-orang perlu membangun keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dengan komitmen dan waktu luang bersama keluarga.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2006:77) bahwa manajemen stres bertujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek dan stres jangka panjang. Teknik-teknik yang digunakan adalah :

1. Kerekayasaan Organisasi

Teknik ini berusaha untuk merubah lingkungan kerja agar tidak cepat dirasakan sebagai lingkungan yang penuh stres. Yang perlu diubah ialah faktor-faktor yang dapat menjadi pembangkit stres yang dibahas sebagai faktor-faktor pembangkit stres (*Stressor*).

2. Kerekayasaan Kepribadian

Strategi yang digunakan dalam kerekayasaan kepribadian ialah upaya untuk menimbulkan perubahan-perubahan dalam kepribadian individu agar dapat dicegah timbulnya stres dan agar ambang stres dapat ditingkatkan. Perubahan-perubahan yang dituju adalah dalam pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan nilai-nilai yang mempengaruhi persepsi dan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

3. Teknik Penenangan Pikiran

Tujuan dari teknik dari teknik penenangan pikiran adalah untuk mengurangi kegiatan dari pikiran, yaitu proses berpikir dalam bentuk merencana, mengingat, berkhayal, menalar yang secara berkesinambungan kita lakukan dalam keadaan sadar. Jika berhasil mengurangi kegiatan pikiran, rasa cemas, dan khawatir akan berkurang, kesiapan umum untuk beraksi akan berkurang, sehingga pikiran menjadi tenang dan stres berkurang.

Teknik-teknik penenangan pikiran meliputi mediasi, pelatihan relaksasi autogenik (relaksasi yang ditimbulkan sendiri), pelatihan relaksasi neuromuscular (program latihan sistematis yang melatih otot dan komponen-komponen sistem saraf yang mengendalikan aktivitas otot).

4. Teknik Penenangan Melalui Aktivitas Fisik

Kita dapat melakukan aktivitas fisik sebelum dan sesudah stres. Tujuan utama dari penggunaan melalui aktivitas fisik ialah untuk menggunakan sampai habis hasil stres yang diproduksi oleh ketakutan dan ancaman. Manfaat yang kedua

dari aktivitas fisik ialah bahwa ia menurunkan reaksi kita terhadap stres dimasa mendatang dengan cara mengkondisikan relaksasi.

Aktivitas yang sesuai dalam hal ini adalah latihan keseluruhan badan seperti olahraga berenang, lari, menari, bersepeda, atau olahraga lain selama kurang lebih satu jam.

Menurut Munandar (2001:52) terdapat strategi yang bisa dilakukan seseorang guna mengendalikan stres. Strategi dalam mengatasi stres dapat dilakukan dengan melakukan program manajemen stres yang merupakan kegiatan-kegiatan yang dapat mengontrol reaksi emosional fisiologis. Adapun teknik-teknik program manajemen stres, yaitu :

a. Relaksasi

Dengan melakukan relaksasi, yaitu berhenti sejenak untuk meluangkan waktu berkumpul bersama keluarga, kerabat, ataupun orang terdekat untuk menenangkan diri dari segala kegiatan yang dapat menimbulkan stres yang berlebihan.

b. Meningkatkan Kesadaran Diri

Mingkatkan kesadaran diri disini adalah meditasi, *biofeedback* (cara mengontrol perasaan diri sendiri, seperti kekhawatiran, kegugupan, dengan bantuan alat-alat listrik tertentu untuk mengatur denyut jantung, tekanan kegugupan, tekanan darah dan sebagainya) dan olahraga rutin.

c. Interaksi Sosial

Interaksi sosial penting untuk menghindari stres yang berlebihan, dengan melakukan interaksi sosial dengan orang lain maka akan memperoleh bantuan dan dukungan dari orang tersebut.

### 2.1.3 Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional muncul secara luas pada pertengahan tahun 1990-an. Robbins dan Judge (2008:335) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam merespon petunjuk dan informasi emosional yang dideteksi oleh orang tersebut. Orang-orang yang memahami emosi mereka

sendiri dan mampu memahami emosi orang lain dapat bekerja lebih efektif dalam pekerjaan mereka. Goleman (2009:45) menyatakan kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Cooper dan Sawaf (2002:147) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya (Mangkunegara, 2005:42)

#### b. Aspek Kecerdasan Emosional

Sampai sekarang belum ada alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang. Walaupun demikian, ada beberapa ciri-ciri yang mengindikasikan seseorang memiliki kecerdasan emosional. Goleman (2009:45) menyatakan bahwa secara umum ciri-ciri seseorang memiliki kecerdasan emosi adalah mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdoa. Lebih lanjut Goleman (2009:58) merinci lagi aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus sebagai berikut:

1. Mengenali emosi diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.

2. Mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam keterampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.
3. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.
4. Mengenali emosi orang lain, kemampuan ini disebut empati., yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang lain.
5. Membina hubungan. Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi keterampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Sependapat dengan Goleman, menurut Tridhonanto (2009:5) aspek kecerdasan emosi adalah:

1. Kecakapan pribadi, yakni mengelola diri sendiri.
2. Kecakapan sosial, yakni kemampuan menangani suatu hubungan.
3. Keterampilan sosial, yakni kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

### c. Mengendalikan Kecerdasan Emosional

Mengendalikan kecerdasan emosional dibagi menjadi dua kerangka dasar (Goleman, 2007:51) yaitu:

1. Kompetensi pribadi (*personal competence*), yaitu kemampuan mengatur diri sendiri, yaitu :
  - a) Kesadaran diri (*self awareness*), yaitu kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri. Itemnya : tingkat kesadaran emosi, kemampuan, keterbatasan diri, serta kepercayaan diri.
  - b) Pengaturan diri (*self regulation/self management*), yaitu kemampuan mengatur perasaannya. Itemnya : tingkat pengendalian emosional, sifat dipercaya dan sifat sungguh-sungguh, inovasi dan adaptasi.
  - c) Motivasi (*motivating*), yaitu kemampuan untuk memfasilitasi diri sendiri untuk mencapai tujuan walaupun mengalami kegagalan dan kesulitan. Itemnya : dorongan untuk berprestasi, komitmen, inisiatif, dan optimis.
2. Kompetensi sosial (*social competence*), yaitu kemampuan dalam mengatur hubungan dengan orang lain, yaitu :
  - a) Empati, yaitu kesadaran untuk memberikan perasaan/perhatian, kebutuhan atau kepedulian kepada orang lain. Itemnya: memahami orang lain, mengembangkan orang lain, dan mendayagunakan keragaman.
  - b) Keterampilan sosial, yaitu mengatur emisi dengan orang lain, keterampilan sosial seperti kepemimpinan, kerjasama tim, kerjasama dan negosiasi. Itemnya : kemampuan mempengaruhi dan kemampuan komunikasi.

#### 2.1.4. Kinerja Karyawan

##### a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam



perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Mangkunegara, 2005:67).

Menurut Prawirosentono (2008:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas yang telah dibebankan.

Moehariono (2010:63) mengemukakan bahwa terdapat 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu :

1. Kinerja Operasional (*Operational Performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.

2. Kinerja Administratif (*Administrative Performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk di dalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja.

3. Kinerja Strategik (*Strategic Performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

b. Indikator Kinerja

Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2004) antara lain:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2005:21), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor personal (individu), meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
3. Faktor *team*, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keikutsertaan dan kekompakan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

#### d. Penilaian Kinerja

Manajemen sumber daya manusia perlu melakukan evaluasi kinerja pada karyawan agar mengetahui bagaimana perkembangan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Apabila ada penurunan kinerja bisa jadi ada masalah dalam karyawan tersebut. Tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto (2015:1) adalah peningkatan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja, mencatat dan mengakui hasil kerja karyawan, memberikan peluang kepada karyawan untuk menyapaikan keinginannya, merumuskan kembali sasaran masa depan serta memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan. Dengan kata lain apabila kinerja karyawan disuatu perusahaan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Seperti pendapat Prawirosentono (2008:3), yang mengatakan bahwa apabila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula yang dapat dilihat dari beberapa hal yaitu :

##### 1) Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kerja adalah suatu proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu dan hasil pekerjaan yang dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Seseorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya. Hal ini digunakan sebagai perbaikan kinerja bagi karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya kurang optimal (Prawirosentono, 2008:235).

##### 2) Faktor-faktor yang dinilai

Dalam melakukan sebuah penilaian haruslah ada sebuah kriteria yang sesuai dengan kebutuhan akan penilaian tersebut. Prawirosentono (2008:236), mengemukakan bahwa sebenarnya jenis-jenis formulir untuk menilai kinerja

karyawan tersebut berlaku umum, baik untuk organisasi perusahaan, pemerintahan, yayasan maupun organisasi lain. Berikut beberapa hal yang meliputi penilaian kerja:

- a) Pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- b) Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya.
- c) Apakah seorang karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang diisyaratkan.
- d) Tingkat produktivitas karyawan : hal ini dikarenakan berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.
- e) Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- f) Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
- g) *Judgment* atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.
- h) Kemampuan berkomunikasi diriseorang karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.

### 3) Manfaat penilaian kinerja karyawan

Penilaian kerja karyawan merupakan kegiatan yang harus secara rutin dilakukan, tanpa beban mental, karena hal ini merupakan evaluasi kinerja yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penilaian kerja yang dilakukan secara teratur (*reguler*) bertujuan melindungi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Prawirosentono, 2008;240).

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah (Rivai & Basri, 2004:58):

1. Meningkatkan motivasi.
2. Meningkatkan kepuasan hidup.
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka.
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi besar.

Manajer kinerja senantiasa harus bisa meningkatkan evaluasi kinerja. Robbins (2015:400) mengemukakan beberapa cara untuk meningkatkan evaluasi kinerja, diantaranya:

1. Gunakan penilai yang baik
2. Melakukan evaluasi secara selektif
3. Melatih para penilai
4. Memberikan karyawan dengan proses hukum

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian dalam konteks analisis pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu sehingga dapat dijadikan sebagai landasan dasar dalam kajian empiris guna mengembangkan penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait penelitian saat ini antara lain :

Erwin Bagus Rachmawan (2016), melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember”. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan uji f, uji t, dan determinasi dengan jumlah populasi adalah 60 orang. Pada pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area

Pelayanan dan Jaringan Jember. Lingkungan kerja positif dan signifikan dengan nilai korelasi  $R=0,207$ , stres kerja berpengaruh positif dengan nilai korelasi  $R=0,173$ , dan motivasi berpengaruh negatif dengan nilai korelasi  $R=-.278$ . Dalam penelitian Erwin Bagus Rachmawan terdapat keterkaitan dengan penelitian ini, yaitu adanya variabel yang sama variabel stres kerja dan kinerja.

Endro Wibowo (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)” pada 65 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path*) dengan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan hasil  $2,953 > 2,000$ , variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel :  $2,736 > 2,000$ , variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel :  $2,350 > 2,000$ , variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel :  $2,757 > 2,000$ , variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel :  $2,085 > 2,000$  dan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian Endro Wibowo terdapat keterkaitan dengan penelitian ini, yaitu adanya variabel yang sama berupa variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja.

Weni Oktariani (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember”. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi 41 responden. Pada pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember. Secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan statistik nilai *kolmogorov-smirnov*  $0,223$ , kecerdasan spiritual

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan statistik nilai *kolmogorov-smirnov* 0,150, dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan statistik nilai *kolmogorov-smirnov* 0,226. Dalam penelitian Weni Oktariani terdapat keterkaitan dengan penelitian ini, yaitu adanya variabel

Deby Setyawan Eka Saputra (2010) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi Samasta Moevenpick Hotel dan Resort Jimbaran Bali (PT. Tata Mulia Nusantara)”. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi 32 responden. Pada pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi samasta moevenpick Hotel dan Resort Jimbaran Bali (PT. Tata Mulia Nusantara). Secara parsial variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja dengan statistik nilai *kolmogorov-smirnov* 0,256, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan statistik nilai *kolmogorov-smirnov* 0,120. Dalam penelitian Deby Setyawan Eka Saputra terdapat keterkaitan dengan penelitian ini, yaitu adanya variabel yang sama berupa variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan.

Sesilia Dwi Rini Waryanti (2011) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)”. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi 100 responden. Pada pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang. Secara parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja dengan statistik nilai *kolmogorov-smirnov* 0,239, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan statistik nilai *kolmogorov-smirnov* 0,205. Dalam penelitian Sesilia Dwi Rini Waryanti terdapat keterkaitan dengan penelitian ini,

yaitu adanya variabel yang sama berupa variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

Noviansyah (2011), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja”. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan uji f, uji t, dan determinasi dengan jumlah populasi adalah 78 orang. Pada pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Stres kerja positif dan signifikan dengan nilai korelasi  $R=0,221$  dan motivasi berpengaruh positif dengan nilai korelasi  $R=0,183$ . Dalam penelitian Noviansyah terdapat keterkaitan dengan penelitian ini, yaitu adanya variabel yang sama variabel stres kerja dan kinerja.

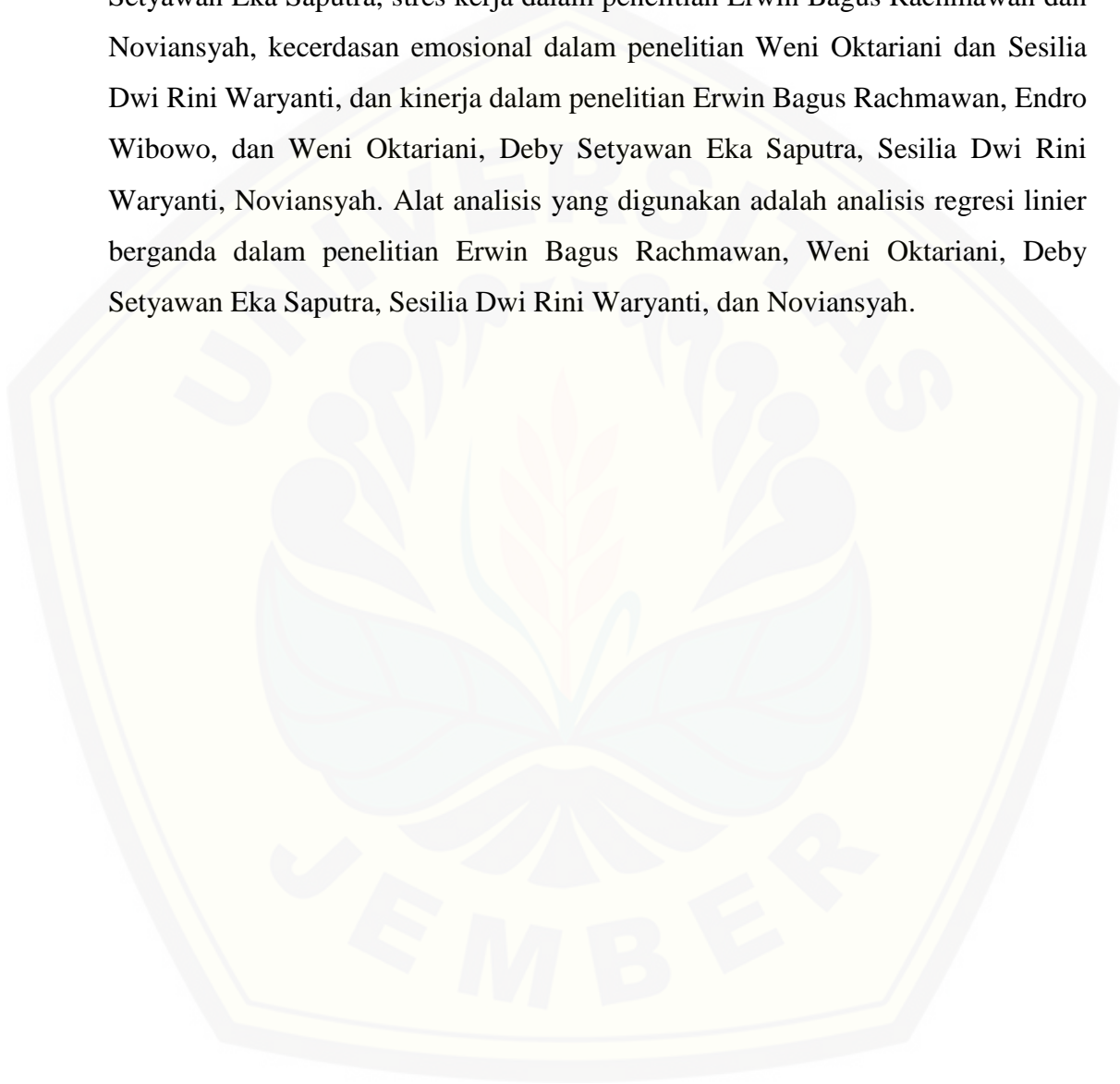
Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel lingkungan kerja dan motivasi dalam penelitian Erwin Bagus Rachmawan, variabel kepuasan kerja dalam penelitian Endro Wibowo, variabel kecerdasan spiritual dan kepribadian dalam penelitian Weni Oktariani, dan variabel motivasi dalam penelitian Noviansyah. Objek penelitian dari penelitian Erwin Bagus Rachmawan, Endro Wibowo, dan Weni Oktariani, Deby Setyawan Eka Saputra, Sesilia Dwi Rini Waryanti, dan Noviansyah. Analisis yang digunakan oleh Endro Wibowo yaitu analisis jalur (*path*), jumlah responden dari penelitian Erwin Bagus Rachmawan, Endro Wibowo, dan Weni Oktariani Deby Setyawan Eka Saputra, Sesilia Dwi Rini Waryanti, dan Noviansyah, dan teknik sampling yang digunakan dari penelitian Erwin Bagus Rachmawan menggunakan teknik sampling total, Endro Wibowo menggunakan teknik *nonprobability* sampling, dan Weni Oktariani menggunakan teknik sampling total.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja dengan objek yang diteliti adalah PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Subjek yang



digunakan berjumlah 110 orang karyawan yaitu bagian produksi *particle board*. Teknik sampel yang digunakan adalah *sensus*.

Sedangkan persamaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja dalam penelitian Endro Wibowo dan Deby Setyawan Eka Saputra, stres kerja dalam penelitian Erwin Bagus Rachmawan dan Noviansyah, kecerdasan emosional dalam penelitian Weni Oktariani dan Sesilia Dwi Rini Waryanti, dan kinerja dalam penelitian Erwin Bagus Rachmawan, Endro Wibowo, dan Weni Oktariani, Deby Setyawan Eka Saputra, Sesilia Dwi Rini Waryanti, Noviansyah. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dalam penelitian Erwin Bagus Rachmawan, Weni Oktariani, Deby Setyawan Eka Saputra, Sesilia Dwi Rini Waryanti, dan Noviansyah.



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Erwin Bagus Rachmawan (2016)	Variabel bebas: Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi (X3), dan variabel terikat: Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
2	Endro Wibowo (2016)	Variabel bebas: Keselamatan dan kesehatan kerja (X1), variabel perantara: Kepuasan kerja (Z) variabel terikat: Kinerja (Y)	Analisis <i>Path</i> (Jalur)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh disignifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Secara bersama-sama (simultan) keselamatan dan kesehatan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. Secara bersama-sama (simultan) keselamatan dan kesehatan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> </ol>

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
3	Weni Oktariani (2016)	Variabel bebas : Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2), dan Kepribadian (X3) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Secara parsial kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Deby Setiawan Eka Saputra (2010)	Variabel bebas : Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Secara parsial keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Secara simultan keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Sesilia Dwi Rini Waryanti (2011)	Variabel bebas : Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2) Variabel Terikat : Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Secara parsial kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel – Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
		Karyawan (Y)		terhadap kinerja karyawan
6	Noviansyah (2011)	Variabel bebas : Stres Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Secara parsial stres kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Secara simultan stres kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Erwin Bagus Rachmawan (2016), Endro Wibowo (2016), Weni Oktariani (2016), Debi Setiawan Eka Saputra (2010), Sesilia Dwi Rini Waryanti (2011), Noviansyah (2011).

### 2.3. Kerangka Konseptual

Dalam menghadapi persaingan setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Peranan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan yang dipengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pencegahan tindakan yang dapat menimbulkan kecelakaan dan gangguan kesehatan pada karyawan akibat lingkungan yang kurang memadai dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Endro Wibowo (2016) dan Debi Setiawan Eka Saputra (2010) menyatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk *Effervescent* PT Sido Muncul Semarang.

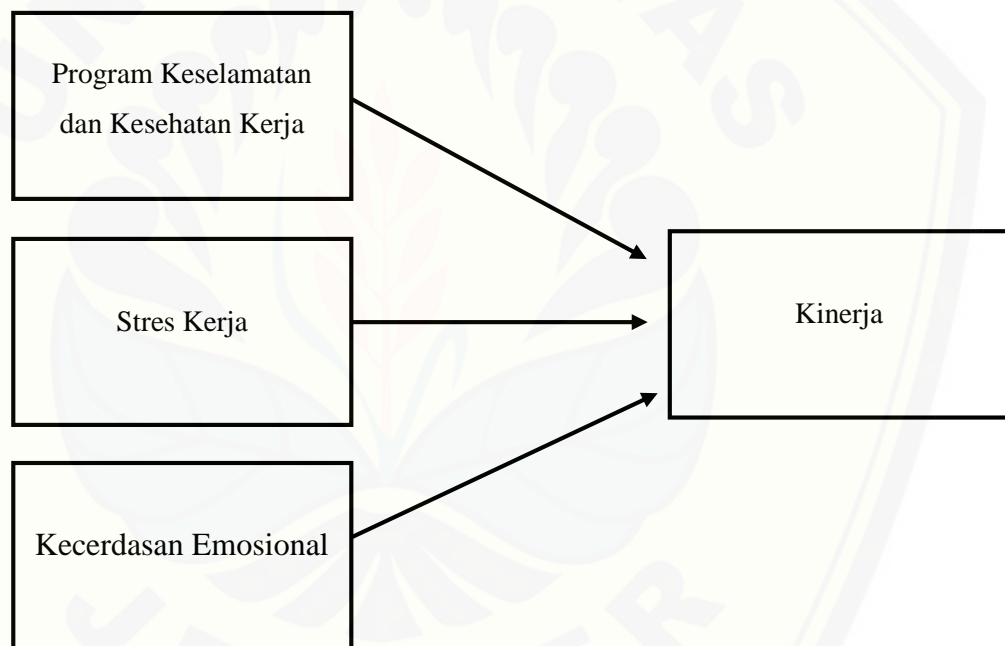
Stres kerja juga sebagai faktor penentu karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Stres adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya tekanan-tekanan dalam kondisi yang berpengaruh terhadap dirinya. Keadaan yang demikian bisa diperoleh dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang (Robbins, 2006:55). Karyawan yang tidak mengalami stres baik dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja maka akan memberikan dampak positif dalam bekerja dengan memberikan hasil kerja terbaiknya dengan menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan. Berdasarkan penelitian Erwin Bagus Rachmawan (2016) dan Noviansyah (2011) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tingkat kecerdasan emosional setiap karyawan. Kecerdasan emosional yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja, seperti mampu berkomunikasi dengan baik sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian hasil penelitian Weni Oktariani (2016) dan Sesilia Dwi Rini Waryanti (2011) menyatakan bahwa

kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember.

Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat kerangka konseptual pada penelitian. Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual di buat untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kecerdasan Emosional (X3), dan Kinerja (Y). Berikut ini gambar kerangka konseptual yang menjadi gambaran oleh peneliti :



**Gambar 2.1** : Kerangka konseptual penelitian

Keterangan :

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Variabel Bebas (X<sub>1</sub>)

Stres Kerja : Variabel Bebas (X<sub>2</sub>)

Kecerdasan Emosional : Variabel Bebas (X<sub>3</sub>)

Kinerja : Variabel Terikat (Y)

—————> : Pengaruh Parsial

## 2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu berikut hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

### 2.4.1. Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Suatu program keselamatan dan kesehatan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berdampak waktu yang lama. Dalam suatu organisasi yang berhubungan dengan industri, program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini senada dengan pendapat Gary Dessler (1998:312) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan dan terganggunya kesehatan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan diatas diperkuat oleh penelitian Endro Wibowo (2016) dan Debi Setiawan Eka Saputra (2010) mendapatkan hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

H1 : Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

### 2.4.2. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan, baik secara positif ataupun negatif. Pada saat stres rendah atau tidak stres, pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapainya pada saat itu. Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak kinerja (Handoko, 2012:201). Beberapa hasil studi menemukan bahwa stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat *moderest* menunjukkan bahwa pekerja termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya, akan tetapi pada kondisi stres yang sangat tinggi pengaruh terhadap kinerja relatif menurun. Pernyataan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja, didukung oleh hasil penelitian dari Erwin Bagus Rachmawan (2016) dan Noviansyah (2011) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

#### 2.4.3. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Menurut Goleman (2009:411) emosi merupakan suatu perasaan dan pikiran yang khas yang melibatkan aspek biologis, psikologis maupun kecenderungan untuk bertindak. Keterkaitan antara emosi dan perilaku seorang menuntut kemampuan individu untuk dapat mengelola emosi dengan baik. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan dapat mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, memiliki rasa empati dan mampu membina hubungan yang baik dengan orang lain, maka dengan begini akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan membangun kerja sama sesama karyawan karena memiliki kecerdasan emosional yang baik.

Bagi seorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan, maka kecerdasan emosional ialah hal yang sangat penting untuk dimiliki karyawan karena merupakan salah satu faktor untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Selain itu, akan terbentuk sebuah komitmen karyawan untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan (Robbins and Judge, 2008:336). Pernyataan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan kinerja, didukung oleh hasil penelitian dari Weni Oktariani (2016) dan Sesilia Dwi Rini Waryanti (2011) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja.

H3 : Kecerdasan Emosional signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.



## BAB 3. Metode Penelitian

### 3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesa serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Sumarni dan Wahyuni, 2006:52). Dalam penelitian ini digunakan alat analisis regresi linear berganda sehingga dapat diketahui besarnya Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Stres Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi “Particle Board” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada Bagian Produksi *Particle Board* PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo yang berjumlah 110 karyawan, karena pada bagian produksi lebih beresiko akan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja.

#### 3.2.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh (*sensus*) karena seluruh karyawan Bagian Produksi *Particle Board* PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo berjumlah 110 karyawan. Pengambilan sampel mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 110 responden.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan sumber informasi yang menjadi pokok untuk mengetahui hal-hal yang ingin diteliti. Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data yang diperoleh diolah dengan metode statistik kemudian diinterpretasikan kembali secara kualitatif.

Data dalam penelitian ini berasal dari responden, perusahaan dan internet. Data dari responden berupa jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden. Data yang diperoleh dari perusahaan berupa jumlah karyawan dan data yang diperoleh dari internet adalah profil PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dimaksudkan sebagai pencatatan peristiwa atau karakteristik dari sebagian atau seluruh elemen populasi penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara, diantaranya :

a. *Survey* atau *Observasi*

Pengumpulan data menggunakan cara pengamatan langsung.

b. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada responden. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi dan gambaran permasalahan yang biasanya terjadi, namun karena keterbatasan yang ada tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan terhadap objek yang diteliti (Hasan, 2010 :24). Jawaban yang didapatkan dari responden digunakan peneliti untuk mengolah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

d. Penelusuran Literatur

Penelusuran Literatur adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan data seluruh atau sebagian data yang telah ada atau laporan data dari peneliti

sebelumnya (Hasan, 2010 :24). Data yang diperoleh dari penelusuran literatur misalnya profil PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Berdasar dari pokok permasalahan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. *Independent variable* atau variabel bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_3$ ).

b. *Dependent variable* atau variabel terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) .

### 3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

#### 3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan ruang lingkup permasalahan dan konsep pengukuran yang dilakukan dalam penelitian guna mengukur variabel yang masih berbentuk konsep. Untuk memberikan petunjuk dalam operasional variabel penelitian digunakan indikator-indikator untuk membantu mengukur variabel. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut :

a) Variabel Bebas (X) :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ )

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan dan kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Dalam penelitian ini indikator program keselamatan dan kesehatan kerja mengadopsi dari teori Sastrohadiwiryono (2005:61) yaitu dari persepsi karyawan atas kegiatan-kegiatan perusahaan sebagai berikut :

a) Lingkungan kerja

Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan.

b) Perbaikan sarana produksi

Perusahaan melakukan perbaikan alat jika terdapat kerusakan.

c) Pemeliharaan sarana produksi

Perusahaan melakukan pemeliharaan alat dengan baik.

d) Kesiapan untuk menangani keadaan darurat

Perusahaan selalu siap untuk menangani keadaan darurat jika terjadi kecelakaan.

2. Stres kerja ( $X_2$ ),

Stres adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya tekanan-tekanan dalam kondisi yang berpengaruh terhadap dirinya. Keadaan yang demikian bisa diperoleh dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Indikator stres yang digunakan dalam penelitian diadopsi dari teori Robbins (2006:71), yaitu persepsi karyawan atas:

a) Kondisi pada psikologis, meliputi :

- 1) Cepat tersinggung, perasaan yang mudah tersinggung ketika saling berkomunikasi antar rekan kerja.
- 2) Tidak komunikatif, kurangnya komunikasi antar rekan kerja.

b) Kondisi pada fisik, meliputi :

- 1) Mudah lelah secara fisik, kondisi tubuh yang mudah lelah.
- 2) Masalah tidur, masalah tidur akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut (kebanyakan atau kekurangan).

c) Kondisi pada perilaku, meliputi :

- 1) Menunda pekerjaan, perilaku menunda-nunda pekerjaan.
- 2) Perilaku makan yang tidak normal, ketidakseimbangan terhadap pola makan (kebanyakan atau kekurangan).

3. Kecerdasan Emosional ( $X_3$ )

Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Bagian Produksi "Particle Board" PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo dalam mengendalikan emosinya untuk merespon situasi atau keadaan dirinya sendiri maupun dalam menghadapi lingkungan kerjanya.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari teori Goleman (2009:58), yaitu persepsi karyawan atas :

a) Mengenali Emosi Diri (*Self Awareness*)

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan pada Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo dalam mengetahui perasaannya (marah, sedih, senang, dll).

b) Mengelola Emosi Diri (*Self Management*)

Kemampuan karyawan pada Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo dalam mengelola emosi sehingga tetap fokus dalam bekerja dan menjalankan tugasnya.

c) Motivasi Diri (*Motivation*)

Kemampuan karyawan pada Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo dalam meningkatkan semangat kerja mereka untuk mencapai target yang telah diberikan perusahaan.

d) Empati (*Social Awarness*)

Kemampuan karyawan pada Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo dalam memahami orang lain disekitarnya dan saling percaya satu sama lain.

b. Variabel Terikat Kinerja (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan Bagian Produksi “*Particle Board*” PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo dalam melaksanakan tugas kerja dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan untuk menilai kinerja dalam penelitian ini diadopsi dari teori Mangkunegara (2004), yaitu persepsi karyawan atas :

1. Kualitas Kerja

Kerapihan produk yang dihasilkan (ukuran kayu yang sesuai dengan standar produksi)

2. Kuantitas Kerja

Bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan.

### 3. Tanggung Jawab

Karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah dilakukan.

### 4. Kerja Sama

Mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

#### 3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan variabel yang akan diukur, dijabarkan, menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan (Sugiono, 2006:86). Kriteria pengukuran untuk variabel program keselamatan dan kesehatan kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b. Setuju (S) : diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Sementara untuk variabel stres kerja kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 1
- b. Setuju (S) : diberi skor 2
- c. Kurang Setuju (KS) : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 4
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 5

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Instrumen Data

##### a. Uji Validitas

Validitas suatu instrumen banyak dijelaskan dalam konteks penelitian sosial yang variabelnya tidak dapat diamati secara langsung. Untuk mengukur variabel yang demikian sulit, untuk mengembangkan instrumen yang memiliki validitas yang tinggi karena karakteristik yang akan diukur dari variabel yang demikian tidak dapat diobservasi secara langsung, tetapi hanya melalui indikator (petunjuk tak langsung) tertentu (Aritonang, 2007:124).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *pearson product moment*, yang rumusnya sebagai berikut:

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

Dimana:

- r = koefisien korelasi
- X = nilai indikator variabel
- Y = nilai total variabel
- n = jumlah data (responden)

Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka variabel tersebut valid
- b) Jika r hasil positif, serta r hasil < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, berupa kuesioner, skala, atau angket. Apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali (Priyatno, 2012:177). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Ghazali, 2005:42). Pada penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

k = jumlah variabel bebas (independen) dalam persamaan

r = koefisien rata-rata

Data yang diperoleh dari uji reliabilitas tidak selalu dinyatakan reliabel. Jika data tidak reliabel maka dapat diatasi dengan cara berikut:

- 1) Memperbaiki item pernyataan dalam kuesioner yang dinyatakan tidak reliabel
- 2) Menghilangkan atau membuang item pernyataan yang tidak reliabel dalam pengujian selanjutnya

### 3.7.2 Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis statistik parametris yaitu uji normalitas data. Tujuan dari normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki distribusi normal. Apabila data pengamatan tidak berdistribusi normal maka parametrik tidak bisa digunakan karena statistik dalam analisis parametrik diturunkan dari distribusi normal (Sugiyono, 2012: 239). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-sminorv test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-sminorv test* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal



### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier adalah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika menggunakan dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi maka disebut analisis linier berganda, tetapi jika hanya menggunakan satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Sugiyono (2006:250) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

$X_1$  = variabel keselamatan dan kesehatan kerja

$X_2$  = variabel stres kerja

$X_3$  = variabel kecerdasan emosional

Y = variabel kinerja karyawan

e = kesalahan (*error*)

### 3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linier berganda telah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi kriteria *BLUE* (*Blue Linear Unbiased Estimator*). *BLUE* dapat dicapai bila memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri atas Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Autokorelasi.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas bisa dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Varian Inflation Factor) dari masing-masing variabel. (Ghazali, 2011:105). Di mana apabila nilai tolerance  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$  artinya variabel bebas terdapat multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012:158) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Glejser Test*. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas, begitu juga sebaliknya apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.5. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) secara parsial (individu) terhadap variabel tidak bebas (Y) dengan level signifikansi yang digunakan dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2002:84):

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Di mana:

t = hasil t hitung

b = koefisien regresi bebas

S<sub>b</sub> = *standart error* variabel bebas

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Apabila t hitung  $> t$  tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

Hal ini berarti ada pengaruhnya antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja, kecerdasan emosional terhadap kinerja.

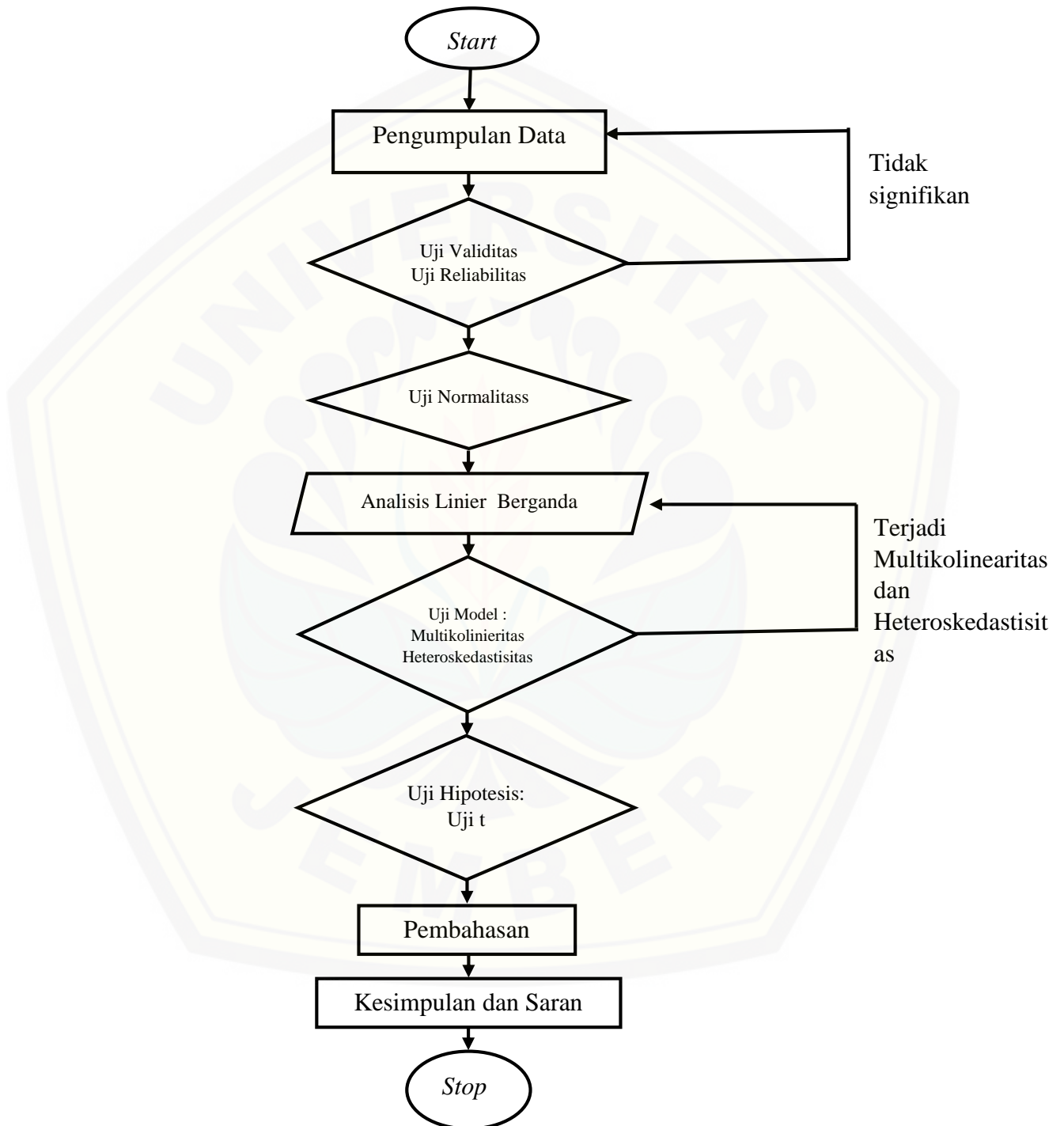
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Hal ini berarti tidak ada pengaruhnya antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja, kecerdasan emosional terhadap kinerja.



### 3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan metode analisis data yang digunakan, maka dapat disusun kerangka pemecahan masalah sebagai berikut:



**Gambar 3.1.** Kerangka Pemecahan Masalah

Adapun keterangan kerangka pemecahan masalah dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Start*, merupakan tahap awal persiapan penelitian
- b. Pengumpulan data, dimulai dari peneliti mencari data-data yang diperlukan dalam penelitian. Data yang diperlukan berupa informasi dari daftar pustaka ataupun diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuisioner berupa pernyataan maupun wawancara pada responden.
- c. Uji validitas yaitu untuk mengetahui validitas instrumen penyebaran kuesioner, uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsisten hasil skala pengukuran.
- d. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Apabila hasil yang diuji dinyatakan tidak signifikan maka kembali ke tahap sebelumnya.
- e. Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
- f. Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dan heteroskedastisitas.
- g. Uji hipotesis yaitu melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembahasan yaitu menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hasil uji t hipotesis sebelumnya.
- h. Kesimpulan dan saran yaitu menarik kesimpulan dari hasil penelitian pembahasan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.
- i. *Stop*, hasil akhir dari seluruh penelitian yang dilakukan.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan tentang pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Variabel program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan dipersepsi sangat memuaskan terhadap variabel kinerja karyawan yang meliputi kerapihan produk yang dihasilkan, bekerja sesuai jam kerja, karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah dilaksanakan, dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang menunjukkan bahwa semakin baik persepsi atas pogram keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh baik terhadap persepsi kinerja karyawan Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.
- b. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan dan dipersepsi sangat memuaskan terhadap variabel kinerja karyawan yang meliputi kerapihan produk yang dihasilkan, bekerja sesuai jam kerja, karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah dilaksanakan, dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin rendah persepsi atas stres kerja memberikan pengaruh baik terhadap persepsi kinerja karyawan Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.
- c. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dipersepsi sangat memuaskan terhadap variabel kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi atas kecerdasan emosional memberikan pengaruh baik terhadap persepsi kinerja karyawan Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo untuk terus mempertahankan program keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam suatu organisasi yang berhubungan dengan industri termasuk PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo, program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adanya pengaruh program K3 terhadap kinerja dilihat dari nilai signifikansi sebesar 5% (0,05) dan jawaban responden atas pernyataan yang diberikan bahwa program K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo untuk terus mempertahankan dan memperhatikan kondisi stres karyawan yang dinilai cukup baik dalam mengelola kondisi stres karyawan. Hal ini berdasarkan mayoritas karyawan yang tidak menyetujui pernyataan dari penelitian tentang stres kerja yang menunjukkan bahwa karyawan tidak mengalami stres dalam bekerja. Dalam variabel stres kerja terdapat pengaruh yang besar pada kinerja karyawan, diketahui variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya variabel stres kerja paling berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel program K3 dan kecerdasan emosional.
3. PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo untuk terus mempertahankan kecerdasan emosional karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan atas kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang baik terhadap persepsi kinerja karyawan. Karyawan Bagian Produksi "*Particle Board*" PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo memberikan jawaban setuju atas pernyataan yang diberikan, menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi.
4. PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo untuk terus mempertahankan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh

variabel program K3, stres kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja bahwa semakin baik program K3, semakin rendah tingkat stres karyawan, dan semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Bagian Produksi “*Particle Board*” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo untuk dipertahankan.

5. Bagi akademisi selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan menggunakan metode analisis lain seperti *path* dan *SEM*. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui lebih rinci permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah jumlah sampel dengan melakukan penelitian di divisi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan yang nantinya dapat digeneralisasi.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama, Y dan Hastuti, T. 2002. *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aritonang, R. Lerbih, R. 2007. *Teori Dan Praktik Riset Pemasaran*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Buchori, Mochtar. 2007. *Evaluasi Pendidikan di Indonesia, dari Kweeksholl Sampai ke IKIP:1815-1998*. Yogyakarta : Insist Press.
- Cooper, Robert K. dan Sawaf, Ayunan. 2002. *Executive EQ : Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Alih Bahasa : Ales Tri Kantjono Widodo. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary. 1993. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2009. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gujarati, Damodar. 2005. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasan, Ali. 2010. *Marketing*. Yogyakarta : Media Presindo.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta : Delaprasata
- Husein, Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indriantoro, dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen, Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara AA, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara AA, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya : Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI –Press, Jakarta
- Noviansyah. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. Skripsi Unej.
- Oktariani, Weni. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember*. Skripsi Unej.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Rachmawan, Erwin Bagus. 2016. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember*. Skripsi Unej.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Ridley, John. 2006. *Keselamatan Dan Budaya Kerja 5R*. Jakarta : Erlangga.
- Rivai dan Basri. 2004. *Manfaat Penilaian Kinerja*. Jurnal <http://jurnal.sdm.blogspot.com/2004/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.

- Santoso, Singgih. 2004. *Statistik Dengan SPSS*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Saputra, Deby Setyawan Eka. 2010. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi Samasta Moevenpick Hotel dan Resort Jimbaran Bali (PT. Tata Mulia Nusantara)*. Skripsi Unej.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif & Operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suma'mur. 2001. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Sumarni, Murti dan Wahyuni, Salamah. 2006. *Metodologi Penelitian Dan Bisnis*. Yogyakarta : Andi.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Teori Perilaku Organisasi*. Jakarta: CAPS
- Tridhonanto, Al. 2009. *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Waryanti, Sesilia Dwi Rini. 2011. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)*. Skripsi Unnes.
- Wibowo, Endro. 2016. *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)*. Skripsi Unnes.

<http://www.kti.co.id/company1.htm/>

## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT (Persero) Kutai Timber Indonesia

Kota Probolinggo

Ditempat

Dengan hormat,

Pada kesempatan ini perkenankan peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang peneliti sertakan, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur. Melalui kuesioner ini, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis tentang **“Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Stres Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi “Particle Board” PT (Persero) Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo”**.

Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin, dan data yang saya peroleh dari jawaban kuesioner akan diolah dan dianalisis semata-mata hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk dipublikasikan.

Demikian permohonan ini disampaikan, peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu yang meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Terima kasih atas partisipasinya.

Hormat saya,

Faruq Fafirru Uzlah

**PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Adapun petunjuk pengisian angket adalah sebagai berikut:

- a. Isilah identitas anda pada lembar yang tersedia.
- b. Pilihlah jawaban yang sesuai. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, semua jawaban adalah benar.
- c. Pilihlah salah satu (1) jawaban saja dari 5 pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (√) pada kotak yang tersedia.

Keterangan:

- a. Sangat Setuju : (SS)
- b. Setuju : (S)
- c. Kurang Setuju : (KS)
- d. Tidak Setuju : (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju : (STS)

**Contoh pengisian kuesioner:**

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.		√			

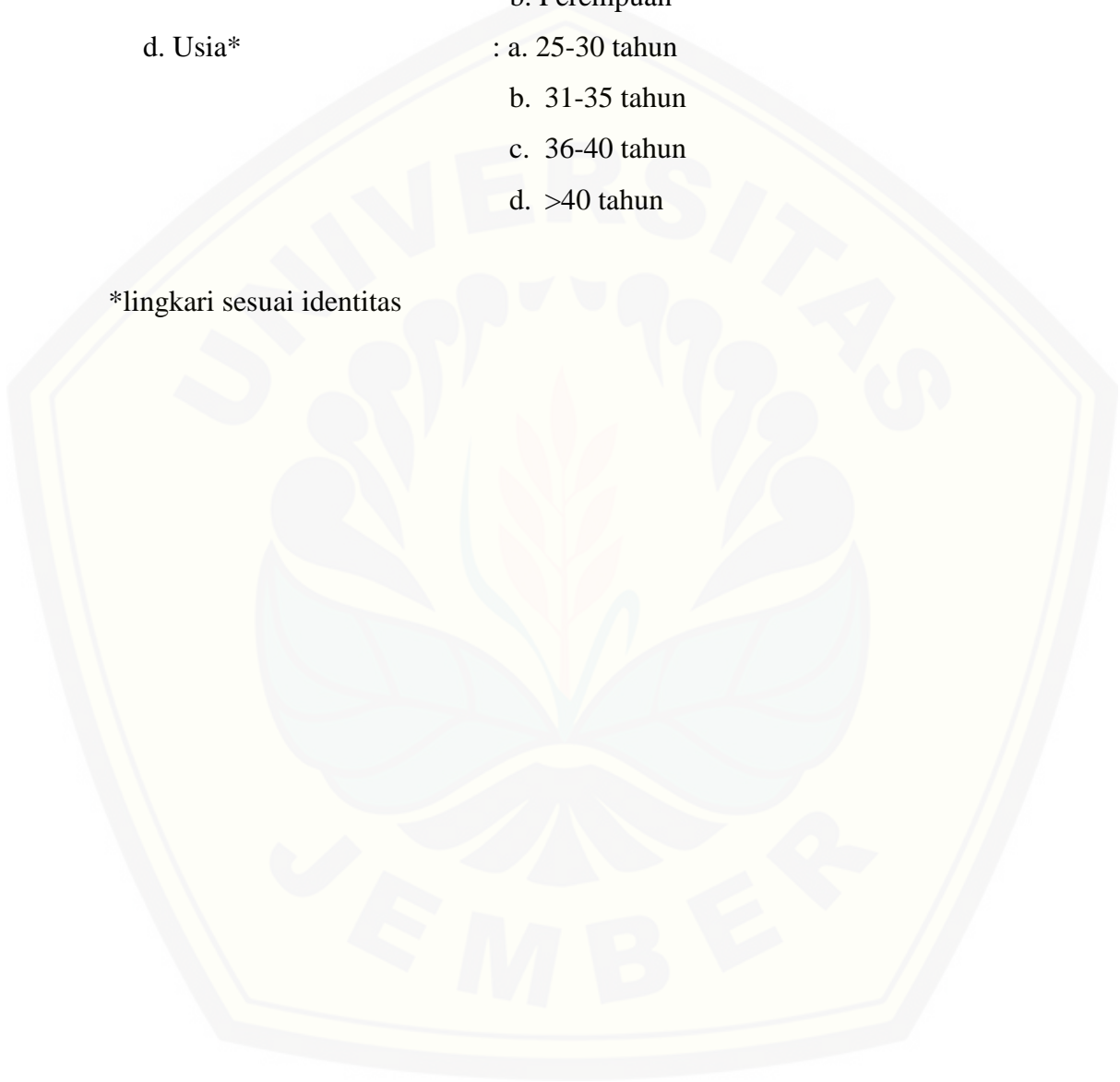
- d. Kuesioner ini akan dapat dipergunakan secara optimal apabila seluruh pernyataan telah terjawab, karena itu harap diteliti kembali apakah semua pernyataan telah anda jawab.

**LEMBAR KUESIONER**

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, STRES KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI “PARTICLE BOARD” PT (PERSERO) KUTAI TIMBER INDONESIA KOTA PROBOLINGGO.**

1. Identitas responden :
- a. Nomor responden : ..... (diisi peneliti)
  - b. Nama : .....
  - c. Jenis Kelamin\* : a. Laki-laki  
b. Perempuan
  - d. Usia\* : a. 25-30 tahun  
b. 31-35 tahun  
c. 36-40 tahun  
d. >40 tahun

\*lingkari sesuai identitas



## Pernyataan Responden

### 1. Variabel Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman					
2.	Perusahaan melakukan perbaikan alat jika terdapat kerusakan					
3.	Perusahaan melakukan pemeliharaan alat dengan baik					
4.	Perusahaan selalu siap untuk menangani keadaan darurat jika terjadi kecelakaan					

### 2. Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Psikologis					
	Saya mudah tersinggung ketika berkomunikasi dengan rekan kerja					
	Saya kurang mampu berkomunikasi dengan rekan kerja					
2.	Fisik					
	Kondisi tubuh saya mudah lelah saat bekerja					
	Waktu tidur saya tidak teratur (kurang atau kebanyakan tidur)					

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
3.	Perilaku					
	Saya sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
	Pola makan saya tidak teratur (kebanyakan atau kekurangan)					

### 3. Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>3</sub>)

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat mengenali emosi diri saya sendiri (senang, sedih, marah, dll)					
2.	Saya mampu mengelola emosi diri sendiri ketika terjadi konflik dengan karyawan lain					
3.	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan					
4.	Saya memiliki empati terhadap sesama karyawan perusahaan					



**4. Variabel Kinerja (Y)**

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan (standar ukuran kayu yang telah ditetapkan)					
2.	Saya selalu bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan					
3.	Saya selalu mempertanggung jawabkan hasil kerja yang telah saya lakukan					
4.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					

## Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1
1	5	5	4	4	18	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19
2	5	5	5	4	19	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18
3	5	4	4	4	17	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	5	19	4	4	4	5	17
4	4	4	4	5	17	5	4	4	5	5	5	28	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
5	4	4	4	5	17	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19
6	5	5	4	5	19	4	4	5	4	4	5	26	4	4	5	5	18	4	5	5	5	19
7	4	5	5	4	18	5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18
8	4	4	5	5	18	4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16
9	4	4	5	4	17	5	5	5	4	4	4	27	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20
11	4	4	5	4	17	5	4	5	4	4	4	26	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17
12	5	4	5	5	19	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	17	5	5	5	4	19
13	5	5	4	4	18	4	5	5	5	4	5	28	4	4	5	5	18	5	4	4	5	18
14	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	5	26	4	4	5	5	18	4	4	5	4	17
15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1
16	5	5	5	4	19	5	4	5	4	4	5	27	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
17	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	5	26	4	5	5	5	19	4	4	5	4	17
18	5	4	5	4	18	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
19	4	4	4	4	16	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
20	4	5	5	4	18	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	5	17	5	5	4	5	19
21	5	4	5	4	18	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19
22	4	4	4	5	17	4	5	5	4	4	5	27	4	3	5	5	17	5	4	4	4	17
23	4	5	5	4	18	4	4	5	4	5	5	27	4	4	5	5	18	4	4	5	4	17
24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
25	4	4	4	5	17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	19	5	5	4	4	18
26	4	4	5	5	18	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18
27	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18
28	5	5	4	4	18	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17
29	5	4	4	4	17	4	4	5	4	5	5	27	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16
30	4	4	5	4	17	5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20
31	4	4	5	4	17	4	5	5	5	4	5	28	4	5	4	5	18	5	4	4	5	18

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1
32	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18
33	4	5	4	5	18	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18
34	4	4	5	4	17	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20
35	4	4	5	4	17	5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20
36	5	4	4	5	18	4	5	5	4	5	5	28	4	4	4	5	17	5	5	4	5	19
37	5	4	5	4	18	4	4	5	5	5	4	27	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
38	4	4	5	5	18	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20
39	4	4	4	5	17	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18
40	4	5	5	4	18	4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
41	4	4	4	5	17	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
42	4	5	5	4	18	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19
43	4	5	5	4	18	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
44	4	5	5	5	19	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	5	17	4	5	5	5	19
45	5	3	4	5	17	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18
46	4	5	5	4	18	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17
47	3	4	5	5	17	4	5	5	4	5	5	28	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1
48	5	5	5	5	20	4	5	5	4	5	5	28	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19
49	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
50	4	5	5	5	19	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	5	17	4	5	5	5	19
51	4	4	5	3	16	5	5	4	4	5	4	27	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18
52	5	5	4	3	17	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	4	4	4	5	17
53	4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	4	17	4	5	5	5	19
54	4	5	5	4	18	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20
55	4	4	4	5	17	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19
56	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	5	3	4	4	16	4	5	4	4	17
57	5	4	5	5	19	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17
58	4	5	5	5	19	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19
59	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	4	27	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19
60	4	4	5	3	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
61	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
62	5	5	5	5	20	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18
63	5	4	4	3	16	5	5	4	5	5	5	29	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1
64	4	3	5	5	17	4	4	5	4	5	5	27	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
65	4	5	4	5	19	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17
66	5	5	4	5	19	4	4	4	5	4	5	26	5	5	4	5	19	4	4	5	4	17
67	5	4	3	5	17	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17
68	5	4	4	5	18	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
69	4	3	4	4	15	4	4	4	5	4	5	26	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16
70	5	4	5	4	18	5	5	4	4	4	4	26	4	5	5	4	18	5	4	5	4	18
71	5	5	5	3	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
72	5	5	5	3	18	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18
73	5	4	5	3	17	5	5	4	4	4	4	26	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19
74	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
75	4	4	4	3	15	4	4	4	4	5	4	25	5	4	5	4	18	4	5	4	5	18
76	5	5	5	3	18	4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18
77	5	5	5	3	18	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
78	4	4	5	3	16	4	5	4	4	5	4	26	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17
79	4	4	5	4	17	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1
80	4	3	4	5	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
81	4	3	3	5	15	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16
82	4	3	5	5	17	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	4	19	4	5	4	5	18
83	5	4	5	4	18	4	4	4	5	5	4	26	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
84	4	3	3	5	15	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18
85	4	4	5	4	17	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
86	4	3	3	5	15	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	4	18	5	4	4	5	18
87	4	3	4	5	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
88	3	4	4	5	16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17
89	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	5	25	4	3	4	5	16	4	4	4	4	16
90	4	4	4	5	17	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
91	3	3	4	5	15	4	4	4	4	4	4	24	4	3	5	4	16	4	4	5	4	17
92	4	4	4	5	17	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17
93	5	5	4	5	19	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
94	4	4	5	4	17	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18
95	5	4	3	5	17	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1
96	4	4	4	4	16	5	4	5	4	5	4	27	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18
97	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	17	5	4	5	5	19
98	5	4	4	5	18	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
99	5	4	5	4	18	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
100	4	4	3	5	16	5	4	5	4	5	4	27	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18
101	4	4	5	4	17	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	5	19	5	4	5	4	18
102	4	4	4	5	17	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18
103	5	5	5	5	20	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18
104	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17
105	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17
106	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17
107	4	5	4	5	18	5	4	5	4	5	5	28	5	5	4	5	19	4	5	4	4	17
108	4	4	4	4	16	5	5	4	4	5	4	27	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18
109	4	5	5	4	18	4	4	4	5	5	5	27	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16
110	5	5	5	4	19	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17



**Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian****Jenis Kelamin**

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	84	76,4	76,4	76,4
	Perempuan	26	23,6	23,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**Usia**

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>40 tahun	24	21,8	21,8	21,8
	25-30 tahun	13	11,8	11,8	33,6
	31-35 tahun	43	39,1	39,1	72,7
	36-40 tahun	30	27,3	27,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**x1.1**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	2,7	2,7	2,7
	4,00	65	59,1	59,1	61,8
	5,00	42	38,2	38,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**x1.2**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	9,1	9,1	9,1
	4,00	60	54,5	54,5	63,6
	5,00	40	36,4	36,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**x1.3**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	5,5	5,5	5,5
	4,00	45	40,9	40,9	46,4
	5,00	59	53,6	53,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**x1.4**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	10,0	10,0	10,0
	4,00	48	43,6	43,6	53,6
	5,00	51	46,4	46,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

**x2.1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	68	61,8	61,8	61,8
5,00	42	38,2	38,2	100,0
Total	110	100,0	100,0	

**x2.1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	57	51,8	51,8	51,8
5,00	53	48,2	48,2	100,0
Total	110	100,0	100,0	

**x2.2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	51	46,4	46,4	46,4
5,00	59	53,6	53,6	100,0
Total	110	100,0	100,0	

**x2.2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	76	69,1	69,1	69,1
5,00	34	30,9	30,9	100,0
Total	110	100,0	100,0	

**x2.3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	63	57,3	57,3	57,3
5,00	47	42,7	42,7	100,0
Total	110	100,0	100,0	

**x2.3.2**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	59	53,6	53,6	53,6
5,00	51	46,4	46,4	100,0
Total	110	100,0	100,0	

**x3.1**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	68	61,8	61,8	61,8
5,00	42	38,2	38,2	100,0
Total	110	100,0	100,0	

**x3.2**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	4,5	4,5	4,5
4,00	67	60,9	60,9	65,5
5,00	38	34,5	34,5	100,0
Total	110	100,0	100,0	

**x3.3**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	71	64,5	64,5	64,5
5,00	39	35,5	35,5	100,0
Total	110	100,0	100,0	

**x3.4**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	59	53,6	53,6	53,6
5,00	51	46,4	46,4	100,0
Total	110	100,0	100,0	

**y1.1**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	57	51,8	51,8	51,8
5,00	53	48,2	48,2	100,0
Total	110	100,0	100,0	

**y1.2**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	59	53,6	53,6	53,6
5,00	51	46,4	46,4	100,0
Total	110	100,0	100,0	

**y1.3**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	58	52,7	52,7	52,7
5,00	52	47,3	47,3	100,0
Total	110	100,0	100,0	

**y1.4**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	62	56,4	56,4	56,4
5,00	48	43,6	43,6	100,0
Total	110	100,0	100,0	

### Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen Data

#### a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1

##### Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	,342(**)	,063	-,109	,567(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,513	,258	,000
	N	110	110	110	110	110
x1.2	Pearson Correlation	,342(**)	1	,358(**)	-,155	,743(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,106	,000
	N	110	110	110	110	110
x1.3	Pearson Correlation	,063	,358(**)	1	-,330(**)	,507(**)
	Sig. (2-tailed)	,513	,000		,000	,000
	N	110	110	110	110	110
x1.4	Pearson Correlation	-,109	-,155	-,330(**)	1	,253(**)
	Sig. (2-tailed)	,258	,106	,000		,008
	N	110	110	110	110	110
x1	Pearson Correlation	,567(**)	,743(**)	,507(**)	,253(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,008	
	N	110	110	110	110	110

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,626	,632	4

## b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2

## Correlations

	x2.1.1	x2.1.2	x2.2.1	x2.2.2	x2.3.1	x2.3.2	x2
Pearson Correlation	1	,441(**)	,130	,041	,191(*)	,020	,577(**)
Sig. (2-tailed)		,000	,175	,669	,045	,837	,000
N	110	110	110	110	110	110	110
Pearson Correlation	,441(**)	1	,057	-,015	,087	,052	,519(**)
Sig. (2-tailed)	,000		,552	,876	,368	,589	,000
N	110	110	110	110	110	110	110
Pearson Correlation	,130	,057	1	-,049	,066	,389(**)	,513(**)
Sig. (2-tailed)	,175	,552		,613	,493	,000	,000
N	110	110	110	110	110	110	110
Pearson Correlation	,041	-,015	-,049	1	,297(**)	,128	,426(**)
Sig. (2-tailed)	,669	,876	,613		,002	,184	,000
N	110	110	110	110	110	110	110
Pearson Correlation	,191(*)	,087	,066	,297(**)	1	,155	,567(**)
Sig. (2-tailed)	,045	,368	,493	,002		,106	,000
N	110	110	110	110	110	110	110
Pearson Correlation	,020	,052	,389(**)	,128	,155	1	,557(**)
Sig. (2-tailed)	,837	,589	,000	,184	,106		,000
N	110	110	110	110	110	110	110
Pearson Correlation	,577(**)	,519(**)	,513(**)	,426(**)	,567(**)	,557(**)	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	110	110	110	110	110	110	110

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,694	,694	6

## c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X3

**Correlations**

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	,355(**)	,043	-,130	,563(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,653	,175	,000
	N	110	110	110	110	110
x3.2	Pearson Correlation	,355(**)	1	,184	,090	,738(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,055	,351	,000
	N	110	110	110	110	110
x3.3	Pearson Correlation	,043	,184	1	-,003	,515(**)
	Sig. (2-tailed)	,653	,055		,974	,000
	N	110	110	110	110	110
x3.4	Pearson Correlation	-,130	,090	-,003	1	,429(**)
	Sig. (2-tailed)	,175	,351	,974		,000
	N	110	110	110	110	110
x3	Pearson Correlation	,563(**)	,738(**)	,515(**)	,429(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	110	110	110	110	110

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



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,653	,664	4

## d. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

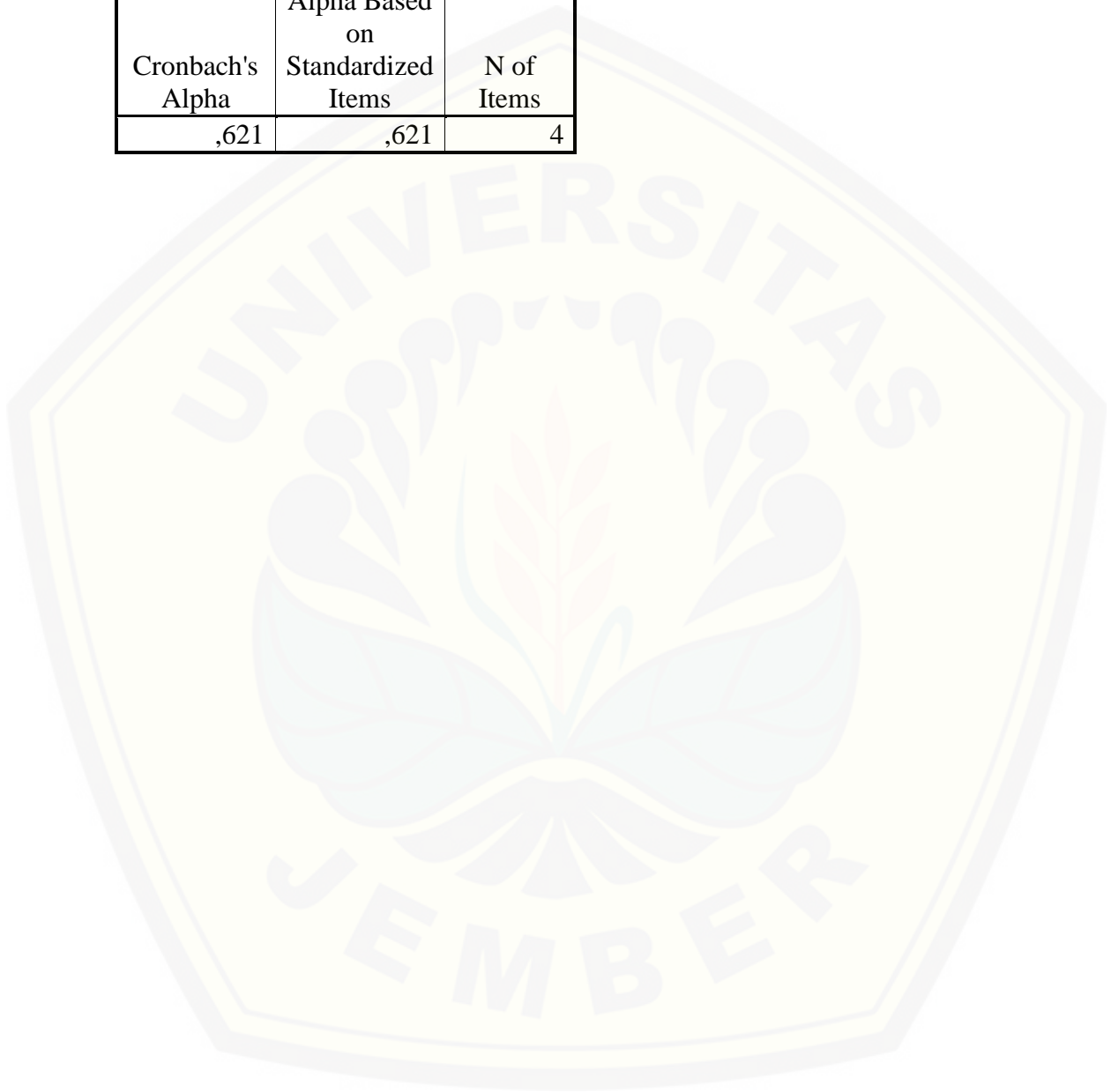
**Correlations**

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y
y1.1	Pearson Correlation	1	,089	,107	,032	,540(**)
	Sig. (2-tailed)		,358	,264	,740	,000
	N	110	110	110	110	110
y1.2	Pearson Correlation	,089	1	,069	,248(**)	,617(**)
	Sig. (2-tailed)	,358		,474	,009	,000
	N	110	110	110	110	110
y1.3	Pearson Correlation	,107	,069	1	,048	,539(**)
	Sig. (2-tailed)	,264	,474		,618	,000
	N	110	110	110	110	110
y1.4	Pearson Correlation	,032	,248(**)	,048	1	,581(**)
	Sig. (2-tailed)	,740	,009	,618		,000
	N	110	110	110	110	110
y	Pearson Correlation	,540(**)	,617(**)	,539(**)	,581(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	110	110	110	110	110

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,621	,621	4



**Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas Data****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardi zed Residual
N		110
Normal	Mean	,0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	1,06404954
Most Extreme	Absolute	,049
Differences	Positive	,049
	Negative	-,042
Kolmogorov-Smirnov Z		,512
Asymp. Sig. (2-tailed)		,955

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

**LAMPIRAN 6. HASIL Uji Regresi, Uji t****Variables Entered/Removed(b)**

Mode 1	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: y1

**Model Summary**

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,359(a)	,129	,104	1,07900

a Predictors: (Constant), x3, x1, x2

**ANOVA(b)**

Mode 1		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,263	3	6,088	5,229	,002(a)
	Residual	123,410	106	1,164		
	Total	141,673	109			

a Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b Dependent Variable: y1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,229	2,299		0,099	,000
	x1	,213	,080	,248	2,657	,009
	x2	,241	,067	,329	3,616	,000
	x3	,233	,090	,243	2,606	,010

a. Dependent Variable: y



### Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

##### Variables Entered/Removed(b)

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: y

##### Coefficients(a)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
x1	,962	1,040
x2	,744	1,344
x3	,769	1,301

a Dependent Variable: y

#### Uji Heteroskedastisitas

##### Variables Entered/Removed(b)

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: RES2

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,509	1,376		,370	,712
	x1	,042	,051	,082	,836	,405
	x2	,001	,046	,003	,026	,979
	x3	,033	,061	,060	,547	,586

a. Dependent Variable: RES2



**LAMPIRAN 8 TABEL r**

Df = (N-2)	TINGKAT SIGNIFIKANSI				
Satu arah	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
Dua arah	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254



Df = (N-2)	TINGKAT SIGNIFIKANSI					
	Satu arah	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
Dua arah	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001	
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189	
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126	
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066	
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007	
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950	
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896	
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843	
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791	
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742	
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694	
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647	
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601	
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557	
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514	
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473	
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432	
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393	
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354	
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317	
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280	
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244	
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210	
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176	
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143	
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110	
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079	
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048	
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018	
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988	
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959	
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931	
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903	
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876	
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850	
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823	
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798	
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773	
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748	

Df = (N-2)	TINGKAT SIGNIFIKANSI					
	Satu arah	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
Dua arah	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001	
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724	
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701	
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678	
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655	
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633	
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611	
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589	
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568	
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547	
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527	
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507	
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487	
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468	
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449	
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430	
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412	
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393	
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375	
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358	
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341	
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323	
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307	
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290	
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274	
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258	
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242	
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226	
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211	
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196	
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181	
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166	
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152	
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137	
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123	
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109	
108	0.1576	<b>0.1874</b>	0.2216	0.2446	0.3095	
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082	
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068	

LAMPIRAN 9 TABEL t

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	<b>1.98217</b>	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598

**LAMPIRAN 10 Standar Ukuran Produk Bagian Produksi “Particle Board”**



1. Badan Reguler

Dimensi:

W, L: 4x8,4x6 kaki

D: 9-25 mm

Densitas: 0,55

Lem: UREA. E1, E2, CARB P2.



2. *Super Light Weight Board*

Dimensi:


W, L: 4x8,4x6 kaki

D: 9-40 mm

Densitas: 0,4

Lem: UREA. E1, E2, CARB P2.

## LAMPIRAN 11 Surat Ijin Penelitian



**P.T. KUTAI TIMBER INDONESIA**  
**PLYWOOD, PARTICLE BOARD AND WOOD INDUSTRY**  
 FACTORY : Jl. Tanjung Tembaga Baru / Pelabuhan Probolinggo 67201 - Jawa Timur  
 Telp. : (0335) 422412 (Hunting) ; Fax. : (0335) 421669  
 E-mail :pr@kti.co.id.

No : 270/KTIP/III/D-6/2017  
 Lamp : 1 lembar  
 Hal : Pelaksanaan Penelitian Skripsi

Kepada Yth:  
 Ketua Sekretaris  
 Dr. Zainuri, M.Si  
 Di  
 Tempat

Dengan hormat,


Merujuk surat No. 0394/UN25.3.1/LT/2017 tertanggal 20 Maret 2017 mengenai Permohonan Pelaksanaan Penelitian oleh mahasiswa Universitas Jember. Dengan ini disampaikan bahwa kami dapat memenuhi permohonan tersebut mulai tanggal 20 Maret 2017 s/d 20 Oktober 2017 sesuai nama terlampir.

Pelaksanaan Penelitian di PT. Kutai Timber Indonesia Probolinggo dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penempatan tempat penelitian ditentukan oleh Perusahaan.
2. PT. KTI tidak mengasuransikan mahasiswa yang sedang melaksanakan penelitian.
3. Perusahaan tidak memberi imbalan selama penelitian.
4. Perusahaan tidak bertanggung jawab atas biaya perawatan maupun lain-lain, jika terjadi kecelakaan terhadap mahasiswa ybs,
5. Selama mahasiswa berada di lingkungan kerja PT. KTI wajib mematuhi aturan-aturan perusahaan yang berlaku.

Demikian persetujuan mengenai pelaksanaan penelitian. Atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Probolinggo, 30 Maret 2017  
 Hormat Kami  
 P.T. Kutai Timber Indonesia  
 Probolinggo



HM. Firdaus Dja'far  
 Manager HRD & GA

HEAD OFFICE : Jakarta 12190, Telephone : (021) 2521260  
 BRANCH : Surabaya 60272, East Java, Telephone : (031) 5343835  
 Samarinda 75117, East Kalimantan, Telephone : (0541) 741966  
 PLANTATION & LABORATORY : Sepuh Gembol, Bermi - Kerucil Kab. Probolinggo,  
 Kedung Supit - Wonomerto - Probolinggo - Jawa Timur