

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH STRES KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
LAPANGAN PADA PT. FAJAR BERDASI
GEMILANG KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH

ARDIANSYAH
NIM. 11571105014

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2019**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ARDIANSYAH
 NIM : 11571105014
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH STRES KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA PT. FAJAR BERDASI GEMILANG KAMPAR

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Drs. H. Muli, Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI MANAJEMEN

Ainun Mardiah, SE, MM
NIP. 197811203 200604 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ARDIANSYAH
NIM : 11571105014
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH STRES KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA PT. FAJAR BERDASI GEMILANG KAMPAR
HARI/TANGGAL : KAMIS/12 DESEMBER 2019

PANITIA PENGUJI

KETUA



Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec
NIP. 19711119 200501 1 004

ANGGOTA

PENGUJI I



Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak
NIP. 19761217 200901 1 014

PENGUJI II



Ermansyah, SE, MM
NIK. 130 712 070

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA PT. FAJAR BERDASI GEMILANG KAMPAR

ARDIANSYAH
NIM. 11571105014

Penelitian ini dilakukan pada PT. Fajar Berdasi Gemilang yang bertempat di Jalan Mahang 3, Blok C, Desa Pandau Jaya, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar-Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan bagian lapangan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar. Dengan harapan agar hasil kinerja karyawan dapat mencapai target dan dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian lapangan. Dalam penelitian ini dirumuskan masalah apakah stres kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian lapangan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Fajar Berdasi Gemilang. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (x) yaitu stres kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (k3) serta variabel terikat (y) yaitu kinerja karyawan. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus dengan sampel 52 orang. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan serta stres kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar. Besar pengaruh stres kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,805 atau 80,5% berarti Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Stres Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebesar 80,5% sementara sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, motivasi dan disiplin kerja yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Stress Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat dan kasih sayang-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Pengaruh Stres kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar"**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritiks dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Teristimewa kepada orang tua tercinta Ayahanda Suhardi dan Ibunda Marwiyah yang telah merawat, membesarkan, membimbing, dan selalu memberikan semangat dengan penuh pengorbanan baik secara moril maupun materil, serta selalu memberikan doa yang tiada putusnya untuk penulis dapat mewujudkan cita-cita penulis hingga menjadi seorang sarjana. Pengorbanan kedua orang tua dengan kesabaran, ketabahan, kasih sayang, doa serta dukungan untuk keberhasilan penulis hingga saat ini, untuk itu skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua yang penulis sayangi.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ibu Dr. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Amrul Muzam, SHI, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM dan Ibu Lusiawati, SE, MBA selaku Pembimbing Akademik penulis yang telah memberikan dukungan, motivasi dan bimbingan kepada penulis.
8. Ibu Ulfiah Novita SE, M.Si selaku dosen pembimbing Proposal yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
9. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
10. Bapak Ibu dan Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
11. Seluruh Karyawan PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar yang telah membantu penulis dalam penelitian.
12. Kepada teman terdekat Ilham Budi Syaputra, Rafindra Agusta Pratama, Riki Saputra, Qodri Handoko, Deta Pascarino, Resti Noviana dan Silvia Alendra terimakasih untuk semangatnya selama ini.
13. Seluruh teman-teman satu angkatan Manajemen E, Manajemen Sumber Daya Manusia Lokal B, Dan kepada seluruh pihak yang tidak bisa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disebutkan satu persatu, terima kasih atas doa, waktu, dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 18 November 2019

Penulis

ARDIANSYAH
11571105014

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian	13
1.4 Sistematika Penulisan	14
BAB II TELAAH PUSTAKA	16
2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2 Kinerja Karyawan	23
2.3 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.....	26
2.4 Stres Kerja	31
2.5 Kaitan Antar variabel	34
2.6 Pandangan Islam	35
2.7 Penelitian Terdahulu	38
2.8 Defenisi Dan Konsep Operasional Variabel Penelitian	43
2.9 Kerangka Pemikiran.....	45
2.10 Variabel Penelitian.....	45
2.11 Hipotesis.....	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	48
3.1 Lokasi Penelitian.....	48
3.2 Populasi dan Sampel.....	48
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	49
3.4 Teknik Analisis Data	51
3.5 Analisis Linier Regresi Berganda	51

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6	Uji Kualitas Data	52
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	53
3.8	Uji Hipotesisi	55
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	57
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	57
4.2	Visi Dan Misi Perusahaan.....	58
4.3	Prinsip Perusahaanaan	58
4.4	Struktur Organisasi Unit Kerja	59
4.5	Uraian Tugas.....	60
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
5.1	Karakteristik Responden.....	75
5.2	Deskriptif Variabel	78
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	83
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	85
5.5	Analisis Data Penelitian.....	90
5.6	Pembahasan	95
BAB VI	PENUTUP	98
6.1	Kesimpulan.....	98
6.2	Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

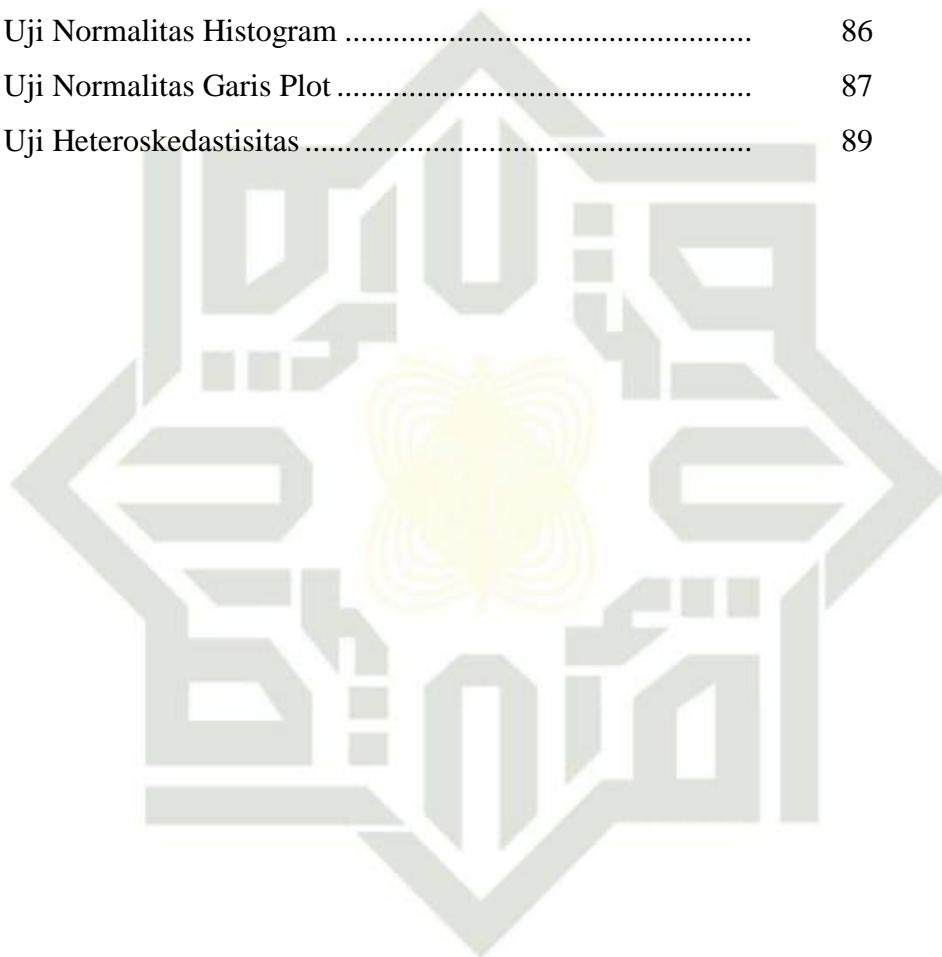
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan pada PT. Fajar berdasi Gemilang 2014-2018.....	2
Tabel 1.2	Data Keluar Masuknya Karyawan PT. Fajar Berdasi Gemilang Bagian Lapangan 2014-2018.....	4
Tabel 1.3	Data Jumlah Kecelakaan Kerja pada PT. Fajar Berdasi Gemilang 2014-2018.....	8
Tabel 1.4	Rekapitulasi Biaya K3 PT. Fajar Berdasi Gemilang 2014-2018.....	11
Tabel 1.5	Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT. Fajar Berdasi Gemilang 2014 – 2018	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	38
Tabel 2.2	Defenisi Konedp Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	76
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	77
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	78
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja.....	80
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel KeSehatan Dan Keselamatan Kerja	82
Tabel 5.8	Uji Validitas	84
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas	85
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas.....	88
Tabel 5.11	Uji Outokorelasi	90
Tabel 5.12	Analisis Regresi Berganda	91
Tabel 5.13	Uji T Hitung	93
Tabel 5.14	Uji F Hitung	94
Tabel 5.15	Koefisien Determinasi.....	95

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

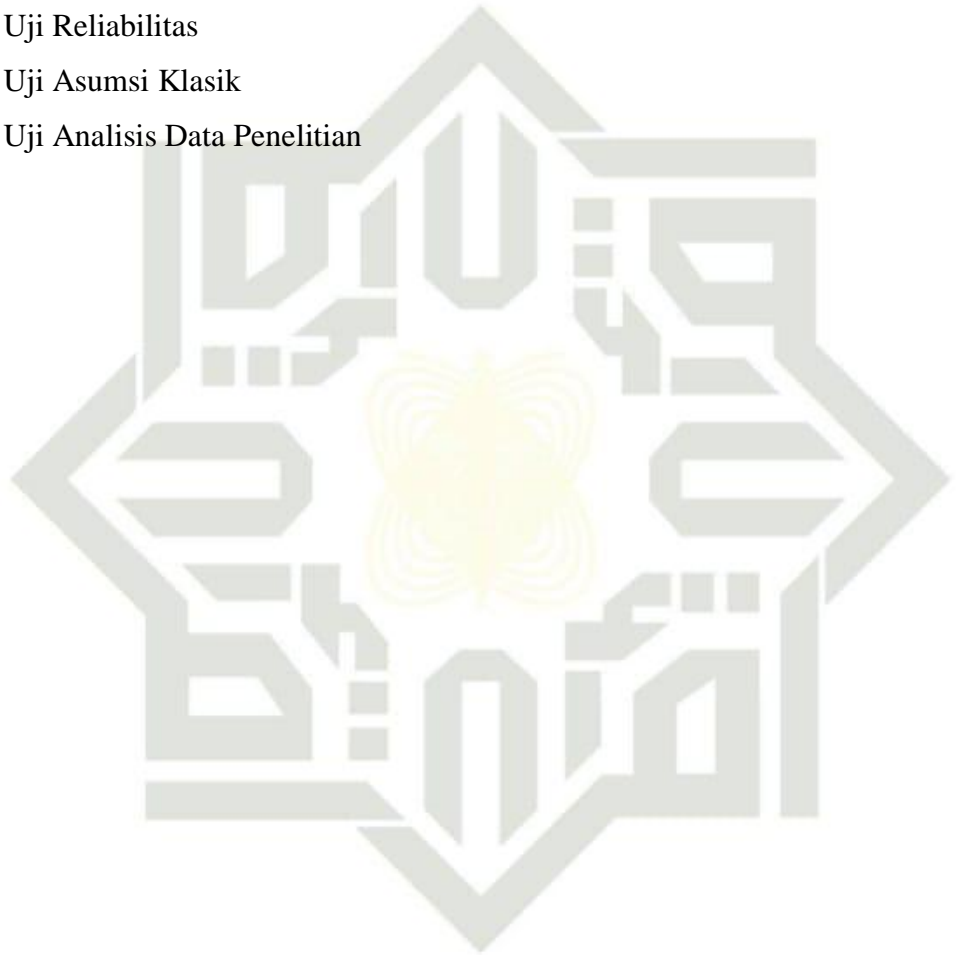
Gambar 1.1	Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja	3
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian	45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	60
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram	86
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot	87
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas	89



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabulasi
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	Uji Analisis Data Penelitian



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumberdaya yang berlebihan, tetapi tanpa didukung dengan sumber daya yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada dasarnya suatu organisasi ataupun lembaga mempunyai satu kesatuan yang saling membutuhkan, meski telah ditemukan berbagai alat otomatis sampai sekarang blum pernah terdapat suatu organisasi atau lembaga yang melaksanakan tugas-tugasnya tanpa bantuan dari sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik, namun semua ini memerlukan proses yang panjang.

Menurut **Fahmi (2017:1)**, manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.



PT. Fajar berdasi Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi bangunan yang berlokasi di Jalan Mahang 3, Blok C, Desa Pandau Jaya, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar-Riau. Adapun jumlah karyawan pada PT. Fajar berdasi Gemilang dari tahun 2014-2018 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan pada PT. Fajar berdasi Gemilang 2014-2018

No	Uraian	Jumlah/Tahun				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Bagian Administrasi	5	4	6	5	5
2	Bagian Keuangan	4	5	6	3	6
3	Bagian IT	3	4	5	5	5
4	Bagian Personalia	3	4	3	4	4
5	Bagian Pemasaran	4	2	3	3	3
6	Bagian Satker	3	4	3	3	4
7	Bagian Produksi	4	5	6	5	5
8	Bagian Lapangan	48	52	50	53	52
Total		74	80	82	81	84

Sumber: PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar 2018

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terdapat delapan bagian dalam PT. Fajar berdasi Gemilang. Disini penulis melakukan penelitian pada bagian lapangan, dikarenakan tingkat stres keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat diperlukan pada bagian lapangan. Dimana stres keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja yang baik didalam perusahaan atau PT. Fajar berdasi Gemilang Kampar.

Menurut **Greenberg dalam Setiyana V. Y. (2013:384)**, stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

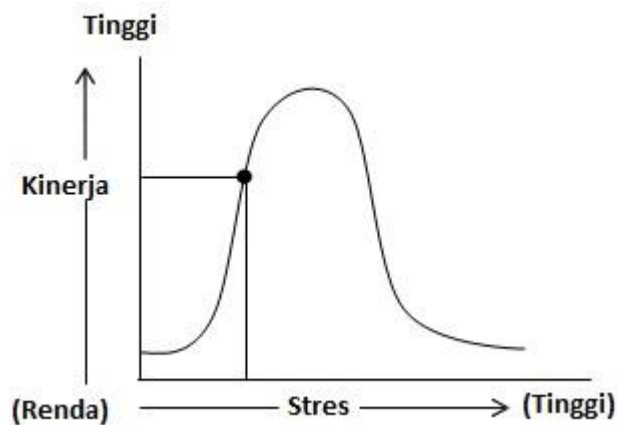
dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Pada penelitian ini karyawan PT. Fajar Berdasi Gemilang mengalami stres kerja. berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pengawas lapangan yakni bapak Muhamad Randy, S.T. beliau mengatakan bahwa:

“ya, masih terdapatnya beberapa karyawan yang mengalami stres kerja pada PT. fajar berdasi gemilang ini. namun stres yang dialami oleh karyawan pada PT. Fajar Beradasi Gemilang ini cenderung sedang, sehingga mereka kebanyakan keluar dari perusahaan ini dan memilih pekerjaan baru. stres yang dialami oleh karyawan seperti sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan selalu absen dari pekerjaan. hal ini bisa disebabkan oleh stres lingkungan, individu, kelompok ataupun keorganisasian. Adanya stres kerja sangat menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang dibebankan kepadanya”

dari hasil wawancara diatas maka dapat dibuktikan dengan Gambar 1.1

Hubungan hubungan U terbalik antara stres kerja dan kinerja.



Gambar 1.1 Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi. Pada saat itu individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi bila stres itu lebih banyak akan mengakibatkan kinerja menjadi rendah atau menurun.

Pola U terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap intensitas stres, artinya stres tingkat sedang justru dapat berpengaruh negatif pada kinerja atau prestasi jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu dapat meruntuhkan individu dan melemahkan sumber daya energinya.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar dapat mempengaruhi kinerja yang bersifat negatif, Stres kerja juga dapat dilihat dari data keluar masuknya karyawan karena kebanyakan karyawan yang mengalami stres kerja yang bersifat sedang, mereka akan meninggalkan pekerjaannya (mengundurkan diri) berikut Tabel 1.2 data keluar masuknya karyawan pada PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar.

Tabel 1.2 Data Keluar Masuknya Karyawan PT. Fajar Berdasi Gemilang Bagian Lapangan 2014 – 2018

Tahun	Jumlah Karyawan			Total Karyawan
	Sebelum Masuk/Keluar	Masuk	Keluar	
2014	45	6	3	48
2015	48	4	1	52
2016	52	2	4	50
2017	50	5	2	53
2018	53	3	4	52

Sumber : PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar 2018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa masih terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, alasan karyawan keluar karena tuntutan pekerjaan tambahan dari perusahaan terhadap karyawan seperti lembur, dimana kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak sesuai dengan kesepakatan awal antara perusahaan dan karyawan.

Selain beban kerja yang diberikan secara berlebihan, yang menyebabkan karyawan keluar karena peralatan kerja yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja sudah tidak bagus, hal ini menimbulkan stres kerja pada karyawan dimana perusahaan telah menetapkan waktu selesainya suatu pekerjaan tersebut akan tetapi peralatan yang digunakan sudah tidak bagus sehingga menghambat pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hal lain yang menyebabkan karyawan keluar adalah beban kerja yang diberikan terhadap karyawan tidak sesuai dengan keahliannya yang menyebabkan tekanan terhadap karyawan. fenomena ini menyebabkan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan dan memilih pekerjaan baru. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar dikarenakan perusahaan harus merekrut disetiap tahunnya karyawan baru sehingga memerlukan waktu untuk karyawan baru tersebut menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja mereka terutama terhadap pekerjaan mereka.

Selain Stres Kerja ada Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Menurut **Wirawan (2015:506)**, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Permasalahan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (k3) hendaknya tidak hanya merupakan suatu diskusi-diskusi akan tetapi penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah menjadi suatu keharusan bagi setiap perusahaan untuk paling tidak memberikan suatu apresiasi terhadap para karyawan atas apa yang mereka kerjakan.

Penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan berdampak pada meningkatnya kualitas atau kesejahteraan hidup, dan Kinerja Karyawan. Keuntungan yang akan didapat baik oleh karyawan atau perusahaan. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja hendaknya dilaksanakan tidak hanya setengah-setengah akan tetapi secara menyeluruh dan direncanakan secara matang tidak hanya menyediakan peralatan keselamatan dan kesehatan akan tetapi fasilitas kesehatan dan memberikan pengertian dan pelatihan bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan dengan aman dan sesuai prosedur.

Perusahaan sebenarnya telah memaksimalkan penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja, tetapi dengan kurang adanya kedisiplinan kerja oleh karyawan yang kurang teliti menjadikan kecelakaan kerja masih sering terjadi.

Menurut Kepmentamben No.555 Tahun 1995 Pasal 40 Klasifikasi sifat luka akibat kecelakaan dapat dibedakan dalam beberapa golongan atau kelas. Berikut ini diberikan klasifikasi sifat luka di Indonesia sesuai dengan Kepmentamben No.555 Tahun 1995 pasal 40



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Cidera Ringan Cidera akibat kecelakaan yang menyebabkan pekerja tambang tidak mampu melakukan tugas semula kurang dari tiga minggu termasuk hari minggu dan hari libur.

b. Cidera Berat

1) Cidera akibat kecelakaan tambang yang menyebabkan pekerja tambang tidak mampu melakukan tugas semula lebih dari tiga minggu termasuk hari minggu dan hari libur.

2) Cidera akibat kecelakaan tambang yang menyebabkan pekerja tambang cacat tetap (invalid) sehingga tidak mampu melakukan tugas semula.

3) Cidera akibat kecelakaan tambang tidak tergantung dari lamanya yang menyebabkan pekerja tidak mampu melakukan tugas semula, tetapi mengalami cidera seperti:

a) Keretakan tengkorak kepala, tulang punggung, pinggul, lengan bawah, lengan atas atau kaki.

b) Pendarahan di dalam, atau pingsan disebabkan kekurangan oksigen.

c) Luka berat atau luka terbuka/terkoyak dapat mengakibatkan ketidakmampuan tetap.

c. Mati Kecelakaan tambang yang menyebabkan pekerja tambang mati dalam waktu 24 jam terhitung dari waktu terjadinya kecelakaan tersebut.

Pada PT. Fajar Berdasi Gemilang masih terdapat karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dibawah ini penulis lampirkan data kecelakaan kerja yang terjadi sesuai dengan golongan yang telah ditetapkan oleh Kepmentamben No.555 Tahun 1995 pasal 40.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.3 Data Jumlah Kecelakaan Kerja pada PT. Fajar Berdasi Gemilang 2014-2018

Tahun	Jenis Kecelakaan Kerja			Jumlah
	Meninggal Dunia	Berat	Ringan	
2014	-	-	2	2
2015	-	1	2	3
2016	-	-	4	4
2017	-	-	5	5
2018	-	2	5	7

Sumber : PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar 2018

Berdasarkan Tabel 1.3 jelas terlihat dari tahun ketahun Jumlah kecelakaan kerja pada PT. Fajar Berdasi Gemilang mengalami kenaikan dari tahun ke tahun terutama untuk kecelakaan yang ringan tercatat dari tahun ketahun terus meningkat dan untuk tahun 2018.

Adapun penyebab yang terjadi dikarenakan kelalaian karyawan itu sendiri dimana karyawan tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan, seringkali ditemukan sebagian karyawan tidak memakai alat pelindung (*safety*) pada saat bekerja. Karyawan tidak memakai alat pelindung kepala (*Headweare*), alat pelindung muka (*Face Sheild*), alat pelindung mata (*Eyes Protection*), alat pelindung pernafasan (*Respiratori Protection*), alat pelindung pendengaran (*Ear Muff*), alat pelindung badan (*Body Protection*), alat pelindung tangan (*Hand Protection*), dan alat pelindung kaki (*safety shoes*).

Saat bekerja dilapangan karyawan hanya memakai alat pelindung (*safety*) saat ada pengawas lapangan saja. Sedangkan perusahaan telah memberikan aturan-aturan demi menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Adapun dari segi kesehatan kerja berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu karyawan disana terdapatnya banyak karyawan yang


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

izin dan sakit ketika bekerja, karena kurangnya istirahat yang cukup dan kurangnya minum air putih pada karyawan.

Perhitungan Biaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar diambil berdasarkan peraturan pemerintah No. 50 Tahun 2012 pada Lampirannya, dalam rangka penerapan SMK3 di poin 3 yaitu: Pelaksanaan Rencana K3–Anggaran, bahwa perusahaan harus mengalokasikan anggaran untuk pelaksanaan K3 secara menyeluruh. Menteri ESDM pun mengeluarkan Permen ESDM No. 38 Tahun 2014 pada Lampirannya, perusahaan harus menyusun dan menetapkan rencana kerja tahunan dan anggaran Keselamatan Pertambangan. Biaya K3 termasuk ke dalam poin 2 yaitu: Perencanaan-Rencana Kerja dan Anggaran Keselamatan Pertambangan.

PT. Fajar Berdasi Gemilang menghitung Biaya K3 berdasarkan Surat Edaran MenPUPR No. 66 Tahun 2015. Adapun biaya untuk menunjang pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Atribut Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- a. Baju seragam kerja
- b. Kartu identitas (ID card)
- c. SIMPER (Surat Izin Mengemudi Perusahaan)

2. Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- a. Bendera K3
- b. Rambu-rambu K3
- c. Spanduk atau banner
- d. Poster/stiker K3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- e. Papan informasi K3
3. Alat Pelindung Diri (APD)
 - a. Pelindung kepala
 - b. Pelindung muka
 - c. Kacamata
 - d. Masker
 - e. Pelindung telinga
 - f. Pelindung badan
 - g. Rompi
 - h. Sarung tangan
 - i. Pelindung kaki.
4. Fasilitas Kesehatan
 - a. Peralatan P3K
 - b. Obat-obatan
 - c. Tandu
 - d. Timbangan berat badan
 - e. Tensimeter
 - f. Alat cek darah
 - g. Ranjang pasien
 - h. Senam sehat
 - i. *Fogging*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Lain-lain terkait pengendalian resiko K3

- a. Alat Pemadam Api Ringan (APAR)
- b. Alat komunikasi
- c. Sirene atau pengeras suara
- d. Lampu darurat
- e. Police line
- f. Traffic cone
- g. Warning light stick
- h. Pagar pembatas

Tabel 1.4 Rekapitulasi Biaya K3 PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar

No	Item	Jumlah
1	Atribut Keselamatan dan Kesehatan Kerja	16.925.000
2	Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja	34.083.000
3	Alat Pelindung Diri	39.745.000
4	Fasilitas Kesehatan	18.704.000
5	Pengendalian Resiko K3	69.560.000
Total		Rp 179.560.000

Sumber : PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar 2018

Menurut **Withmore dalam Nurmansyah (2016:204)**, kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi kebutuhannya dengan menetapkan standar tertentu untuk meningkat kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas. Yang dapat dijadikan pedoman bagi seluruh karyawan, kinerja karyawan akan tercipta bila karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pada PT. Fajar Berdasi Gemilang untuk menilai penilaian kinerja karyawan digunakan dengan tabel dibawah ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.5 Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT. Fajar Berdasi Gemilang 2014 - 2018

No	Tahun	Disiplin	Inisiatif	Kerja Sama	Kualitas Kerja	Analisis Masalah	Rata Nilai
1	2014	97	85	87	91	88	90
2	2015	95	84	87	89	88	88
3	2016	90	81	85	90	85	86
4	2017	91	80	83	87	84	85
5	2018	87	81	80	85	80	82

Sumber : PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar 2018

Standarisasi penilaian kinerja PT. Fajar Berdasi Gemilang adalah sebagai berikut:

A (Amat Baik) = 90-100

B (Baik) = 87-89

C (Sedang) = 83-86

D (Kurang) \leq 82

Dari Tabel 1.5 dapat dilihat penurunan kinerja karyawan dari tahun 2014-2018, terutama pada tahun 2018 terlihat jelas mengalami penurunan. Hal ini disebabkan kecelakaan kerja yang dari tahun ketahun semakin meningkat dan adanya stres kerja yang menyebabkan karyawan keluar.

Berdasarkan latar belakang dan uraian tersebut timbulnya ketertarikan penulis untuk mengangkat permasalahan ini kedalam skripsi penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fajar Berdasi Gemilang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:



1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian :

1. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar Pada Bagian Lapangan.
2. Untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar Pada Bagian Lapangan.
3. Untuk menguji pengaruh stres kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Fajar Berdasi GemilangKampar Pada Bagian Lapangan.

Manfaat Penelitian:

1. Bagi penulis, penelitian ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program S1 dan diharapkan dapat menambah pengetahuan diri dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai stres kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada di PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar Pada Bagian Lapanganguna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.
3. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang stress kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk dapat lebih memahami tentang hasil penelitian secara sistematis maka penulis membagi menjadi beberapa bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori-toei yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini serta membaas tentang hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisa data.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, yang meliputi sejarah singkat produk, struktur organisasi, visi misi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menyajikan hasil penelitian dan pembahasan masalah.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan yang ditarik dari pembahasan sebelumnya. Disamping itu pada bab ini akan disajikan beberapa saran-saran dan sumbangan pikiran yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Kasmir (2016:6)**, manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut **Rachmawati (2008:3)**, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah control secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi.

Hasibuan (2013:10), mendefenisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sedangkan menurut **Mangkunegara (2013:2)**, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan manajemen.

Berdasarkan defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses untuk mengelola manusia yang berada dalam ruang lingkup organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut **Sutrisno (2012:7)**, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi. Memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21), menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2 Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kompensasi (*Compensation*)

kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian(*Intergration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan(*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan(*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian(*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.4 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai tujuannya, department sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas. Aktivitas sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan. Menurut **Sadili (2010:33)**, aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi 8 (delapan) aktivitas yaitu:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia harus berfokus pada cara organisasi atau perusahaan bergerak, dan kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini menuju kondisi sumber daya manusia yang dikehendaki. Perencanaan sumber daya manusia harus mampu menciptakan hubungan antara seluruh strategi organisasi atau perusahaan dengan kebijakan sumber daya manusianya. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat memastikan aktivitas sumber daya manusia senantiasa konsisten dengan arah strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Rekrutmen

Perusahaan akan mencari tenaga baru apabila terjadi kekurangan karyawan atau tenaga kerja yang diperlukan perusahaan. Efektifitas sebuah perusahaan bergantung pada efektivitas dan produktifitas para karyawan. Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas maka prestasi organisasi atau perusahaan tidak akan menonjol.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Seleksi

Dalam menyeleksi karyawan baru, department sumber daya manusia biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya merekomendasikan pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Perkembangan organisasi atau perusahaan terkait erat dengan kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia kualitasnya rendah, stagnasi organisasi atau perusahaan kemungkinan besar akan terjadi.

5. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

6. Kompensasi

Dalam suatu perusahaan, terutama perusahaan yang *Profit-making* maka pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan.

7. Pemelihara Keselamatan Tenaga Kerja

Setiap organisasi bisnis diharapkan memiliki program keselamatan kerja guna mengurangi kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat.

8. Hubungan Karyawan/Pegawai

Organisasi atau perusahaan bisnis tentu saja tidak semata-mata ingin memenuhi atau mencapai tujuan dengan mengorbankan kepentingan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan, sebab manusia sebenarnya merupakan penentu akhir dari keberhasilan suatu organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam dunia yang diwarnai kompetisi global organisasi membutuhkan untuk kerja. Organisasi membutuhkan kinerja yang tinggi dari semua karyawannya, pada saat yang sama para karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka. Para menejer harus mengevaluasi untuk kerja agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah yang harus diambil. Menurut **Miner dalam Sutrisno (2011:173)**, Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut **Mangkunegara (2009:67)**, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Sedarmayanti (2011:260)**, mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti ahasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standard yang telah ditentukan. Menurut **Wibowo (2010:7)**, mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari defenisi mengenai kinerja yang telah disebutkan diatas pada dasarnya mengandung makna yang sama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Simanjuntak dalam Widodo (2015:133)**, kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental (stress kerja) dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.2.2 Indikator Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2009:75)**, terdapat 4 indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2 Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3 Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4 Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.3 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2010:67)**, aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan, yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada tidaknya pengawasan.



2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Setiap tenaga kerja butuh perlindungan berupa perlindungan keselamatan dari tempat dimana ia bekerja. Perlindungan keselamatan tersebut di maksudkan agar tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya sehari-hari dengan aman. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman dan selamat dari kerugian di tempat kerja. Kondisi bangunan tempat karyawan bekerja harus sesuai dengan memenuhi kriteria keselamatan bagi penghuni dan kondisi mesin yang ada di perusahaan harus baik agar karyawan merasa aman dan selamat dari kecelakaan. Mesin yang dimiliki perusahaan harus dirawat secara rutin agar mencegah terjadinya kerusakan mesin yang dapat membahayakan operator.

Menurut **Wirawan (2015:506)**, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Berdasarkan menurut **Mangkunegara (2011:84)** istilah keselamatan mencakup dua istilah resiko keselamatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka-luka, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan kesehatan menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah:

1. Perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan kerja.
2. Perasaan aman dan nyaman yang dialami karyawan.
3. Perlakuan yang diberikan oleh lingkungan yang berpengaruh pada kualitas kerja karyawan.

Jadi, pengertian keselamatan kerja adalah suatu perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa perlindungan dari kemungkinan adanya bahaya yang timbul dari lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja karyawan.

2.3.2 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut **Catarina (2009:72)**, Indikator-indikator dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja sebagai berikut:

1. Tingkat pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja adalah tingkat dimana seseorang menciptakan kondisi yang aman bagi pekerja dengan memberikan alat pelindung untuk keselamatan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Jaminan keselamatan adalah jaminan yang diberikan pada saat bekerja disuatu instansi untuk menjaga keselamatan.
3. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja adalah tingkat kelengkapan fasilitas sangat mendukung dalam keselamatan kerja.
4. Tingkat kesehatan periodik adalah pemberian perhatian kesehatan periodik sudah baik dengan diadakannya kegiatan-kegiatan seperti medical check up.
5. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan adalah perusahaan menjamin kesehatan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik maupun mental
6. Kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan adalah kelengkapan yang diutamakan untuk mendukung kesehatan.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut **Sedarmayanti (2011:112-115)**, Faktor yang mempengaruhi

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

1. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

3. Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

4. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

5. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bekerja dengan berdiri terus-menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

7. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

8. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

9 Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidak mampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Handoko dalam Hariyanto W. Dkk. 2009:193).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Ivancevich dalam Hermita (2011:17)**, Stres sebagai suatu tanggapan adaktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Menurut **Greenberg dalam Setiyana V. Y. (2013:384)**, stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2.4.2 Indikator Stres Kerja

Menurut **Robbins (2010:90)**, mengemukakan bahwa ada indikator yang mempengaruhi stres kerja, yaitu :

1. Beban Kerja adalah Beban Pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.



- 2 Sikap pimpinan adalah perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.
- 3 Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.
- 4 Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.

2.4.3 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut **Gibson dalam Hermita (2011:19)**, ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- 3 Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- 4 Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

2.4.4 Aspek Stres Kerja

Menurut **Luthans dalam Setiyana V.Y. (2013:385)**, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: Physiology, Psychology dan Behavior :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Physiology (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

2. Psychology (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

3. Behavior (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

2.5 Kaitan Antar Variabel

2.5.1 Kaitan antara Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Ivancevich dalam Hermita (2011:17)**, Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Menurut **Wu, Yozgat et al., Hidayati et al., dalam Mauladi dan Dihan (2015)**, stress kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Stres kerja sering dipandang sebagai efek disfungsional yang dapat menurunkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan itu sendiri. Dikatakan bahwa karyawan dengan tingkat stres yang rendah akan memiliki kinerja yang tinggi.

Sementara menurut **Olusegun, dkk. (2014)**, dalam penelitian indikator stres seperti beban kerja berlebihan, ingin mengembangkan karir, konflik kerja/keluarga, kelelahan, cemas, tidak bahagia, lemah, sakit kepala dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 56,9%.

2.5.2 Kaitan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut **Wirawan (2015:506)**, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah. Ayat Al- Qur’an tentang kinerja.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمُ اللَّهُمَّ وَأَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (الاحقاف: 19)

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaaf ayat 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3)

Dalam bekerja setiap muslim harus memperhatikan K3, karena kecelakaan dapat terjadi dengan berbagai factor penyebab, diantaranya yaitu, Faktor Perilaku tidak aman (Unsafe Action). Bekerja tidak sesuai SOP, Tidak memakai Alat pelindung Diri, tidak peduli keselamatan dan sebagainya. Kedua, Faktor Lingkungan (Unsafe Condition). Kondisi peralatan yang tidak aman, fasilitas gedung yang sudah tidak layak, bahaya kimia, biologis dan sebagainya. Aspek

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seringkali menghinggapi pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam membuat kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam Q.S. Yusuf ayat 87:

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ
يَبْئِئُسُ مِنَ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمَ الْكَافِرُونَ (سوره يوسف : 87)

Artinya: “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”. (Q.S. Yusuf ayat 87)

2.7 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Publikasi/ Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya Judul: Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 46, No.1, Mei 2017.	Hasil penelitian ⁹ menunjukkan 9 bahwa variable program keselamatan kerja ⁹ berpengaruh positif dan signifikan ⁹ terhadap kinerja.	Persamaan pada penelitian ini adalah: 1. Terdapatnya variabel X : a. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). 2. Sedangkan pada variabel Y nya adalah : a. Kinerja karyawan. 3. Menggunakan teknik sampel jenuh.	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Terdapat variable lain yaitu kepuasan kerja. 2. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3). 3. Indikator kinerja. 4. Penelitian ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Judul	Publikasi/ Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran.				menggunakan teknik analisis jalur. 5. Lokasi dan waktu penelitian.
2	Theresa Mintje Judul : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT. Meares Soputan Mining.	Jurnal Ekonomi dan Pembangunan (EMBA), Vol.5, No.3, September 2017, Hal. 4225-4234.	Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT. Meares Soputan Mining.	Persamaan pada penelitian ini adalah: 1. Terdapatnya variabel X : a. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) 2. Sedangkan pada variabel Y nya adalah : a. Kinerja karyawan 3. Menggunakan teknik sampel jenuh.	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Terdapat variable lain yaitu kepuasan kerja. 2. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 3. Indikator kinerja. 4. Menggunakan teknik analisis jalur. 5. Lokasi dan waktu penelitian
3	Kokoko Sunariyanto Judul: Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.2, No.3, Juli 2014.	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja serta	Persamaan pada penelitian ini adalah: 1. Terdapatnya variabel X : a. Stres Kerja. b. Keselamatan Dan Kesehatan	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Indikator Stres Kerja. 2. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Judul	Publikasi/ Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton.		stres kerja terhadap kinerja pada plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton.	Kerja (K3). 2. Sedangkan pada variabel Y nya adalah : a. Kinerja karyawan 3. Metode penelitian adalah kuantitatif.	3. Indikator Kinerja Karyawan 4. Lokasi dan waktu penelitian.
	Merysa Anjani Judul: Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia (Ipmomi) Paiton.	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9, No. 1, April 2014.	Hasil penelitian ini,keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. IPMOMI memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.	Persamaan pada penelitian ini adalah: 1. Terdapatnya variabel X : a. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. 2. variabel Y nya adalah : a. Kinerja karyawan. 3. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif.	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Tidak terdapat variable X1 yaitu stress kerja. 2. Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). 3. Indikator Kinerja Karyawan. 4. Lokasi dan waktu penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Judul	Publikasi/ Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
5	Muhammad Fathoni Judul: Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Citra Mulya TBK.	Bachelors Degree (S1) thesis, University of Muhammadiyah Malang, 7 Nov 2018, 04:10.	Hasil penelitian terdapat pengaruh antara kesehatan, keselamatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulya TBK.	Persamaan pada penelitian ini adalah: 1. Terdapatnya variabel X : a. Stres Kerja. b. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). 2. Sedangkan pada variabel Y nya adalah : a. Kinerja karyawan. 3. Metode penelitian kuantitatif.	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Indikator Stres Kerja. 2. Indikator Kinerja Karyawan. 3. lokasi dan waktu penelitian.
6	Nia Indriasari Judul: Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Agung Industri Pulp & Kertas.	Skripsi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Administrasi Negara, 2018.	Dari hasil penelitian keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada penelitian ini adalah: 1. Terdapatnya variabel X2 : a. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. 2. variabel Y nya adalah : a. Kinerja karyawan. 3. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif.	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Tidak terdapatnya variable X1 yaitu stress kerja. 2. Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). 3. Indikator Kinerja Karyawan
7	Nadia Antonita Christy dan	Jurnal Riset Bisnis & Investasi	hasil penelitian stres kerja dan kinerja	Persamaan pada penelitian ini adalah: 1. Terdapatnya	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Judul	Publikasi/ Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
7	Sholihati Amalia Judul: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Kartika Jaya.	Vol.3, No.2, Agustus 2017.	karyawan memiliki hubungan negatif yang kuat dan signifikan dengan nilai korelasi - 0,642. Selain itu stres kerja memiliki pengaruh sebesar 41,2% terhadap kinerja karyawan.	variabel X1 : a. Stres Kerja. 2. variabel Y nya adalah : b. Kinerja karyawan. 3. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif.	terdapatnya variabel X2 yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3). 2. Indikator Stres kerja 3. Indikator Kinerja Karyawan. 4. Lokasi dan waktu penelitian
8	Enyonam Peace Amoako, dkk. Judul: The Effect Of Occupational Stress On Job Performance At Aspet A. Company Limited	Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences Vol.5, No.8, pp.1-17, September 2017.	Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara stres karyawan dan kinerja kerja ($r = 0,348$, nilai $sig = .000$).	Persamaan pada penelitian ini adalah: 1. Terdapatnya variabel X1 : a. Stres Kerja. 2. variabel Y nya adalah : a. Kinerja karyawan. 3. metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Indikator Stres kerja 2. Indikator Kinerja Karyawan. 3. Lokasi dan waktu penelitian
9	Bilhah Nasimiyu Wambulwa, dkk. Judul: Effect of Occupational Safety and Health	European Journal of Business and Management, Vol.10, No.11, 2018.	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa pengurangan kecelakaan mempengaruhi	Persamaan pada penelitian ini adalah: 1. Terdapatnya variabel X2 : a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Perbedaan penelitian ini terletak pada: 1. Indikator Stres kerja 2. Indikator Kinerja Karyawan 3. Lokasi dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis dan Judul	Publikasi/ Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	on Organizational Performance: A Case of Nzoia Water in Trans-Nzoia County		uhi kinerja perusahaan layanan air Nzoia, Kabupaten Trans-Nzoia.	2. variabel Y nya adalah : a. Kinerja karyawan. 3. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.	waktu penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan diantaranya objek penelitian yang dilakukan penulis berdeda dengan objek penelitian terdahulu dan adanya perbedaan teori yang dipakai penulis dengan penelitian terdahulu yang digunakan. Indikator yang digunakan dengan peneliti terdahulu memiliki perbedaan dan alat anlisi yang digunakan penulis dengan peneliti juga memiliki perbedaan.

2.8 Defenisi Dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X_1), Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. (Miner dalam Edy Sutrisno 2011:173).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara 2009:75)	Likert
2	Stres Kerja (X ₁)	Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. (Greenberg dalam Setiyana V. Y. 2013:384).	1. Beban Kerja 2. Sikap pimpinan 3. Kondisi lingkungan 4. Suatu pekerjaan dan karir (Robbins 2010:90).	Likert
3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X ₂)	keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Wirawan 2015:506).	1. Tingkat pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja 2. Jaminan keselamatan 3. Tingkat kelengkapan alat 4. Tingkat kesehatan periodik 5. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan. 6. Kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan. (Catarina 2009:72).	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

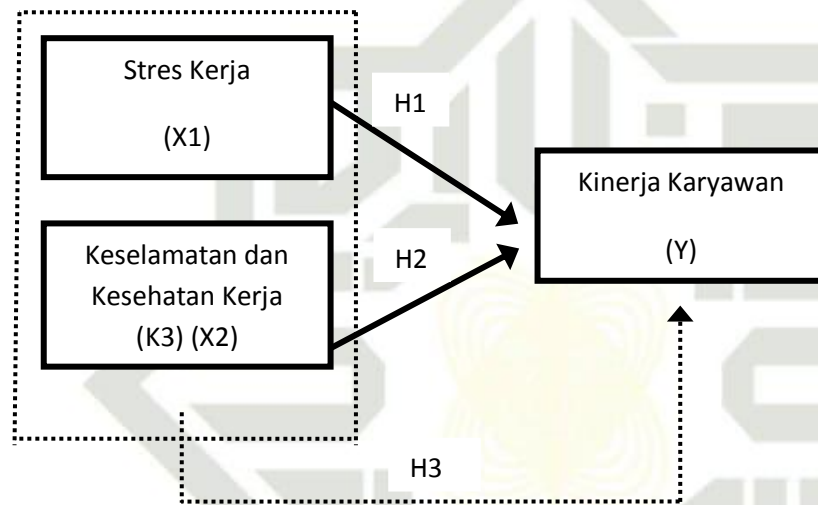
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan pada faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan oleh gambar 2.1 berikut:



Sumber : *Simanjutak dalam Widodo (2015:133)*

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Stres Kerja(X1) Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan Gambar 2.1 :

-  = Hubungan Parsial
-  = Hubungan Simultan

2.10 Variabel Penelitian

Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak dipengaruhi dengan variabel lain, ada 2 (Dua) variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2).



Variabel Terikat (variabel Dependen)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang digunakan dalam penelitian. Variabel terikat (Y) yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan PT. Fajar Berdasi Gemilang.

2.11 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014:132)**, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian dibidang ini.

Menurut **Fathoni (2018)**, dengan judul Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Citra Mulya TBK. Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat pengaruh positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citra Mulya TBK. Berdasarkan penelitian tersebut penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian Lapangan di PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar.

Menurut **Anjani (2014)**, dengan judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Pmomi) Paiton. Hasil penelitian ini, keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. IPMOMI memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian Lapangan PT.Fajar Berdasi Gemilang Kampar.

Menurut **Sunariyanto (2014)**, dengan Judul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton, Hasil penelitian ini terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja terhadap kinerja pada plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton. Berdasarkan penelitian tersebut penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Diduga Stres Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Lapangan di PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Fajar Berdasi Gemilang yang bertempat di Jalan Mahang 3, Blok C, Desa Pandau Jaya, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar - Riau. Waktu pelaksanaan dimulai tanggal 8 April 2019 sampai selesai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014:115)**, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Lapangan pada PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar yang berjumlah 52 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2014:116)**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 52 orang. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Teknik Sensus adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data kuantitatif, Menurut (Sugiyono, 2011) Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka yang memiliki kecenderungan dianalisis dengan teknik statistik.

3.3.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sugiono (2013:220) jenis data dapat dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif (non angka) dan data kuantitatif (data yang dapat dihitung atau berupa angka), dan adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data kuantitatif. Adapun pengertian data kuantitatif adalah data yang dihitung ataupun data yang berupa angka. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisioner yang diberikan secara langsung kepada responden mengenai pengaruh stres kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan bagian Lapangan PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013:220), Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data yang diperoleh dari pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini, yaitu melalui informasi yang



sesuai dengan masalah yang diteliti dan juga studi pustaka untuk membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian ini.

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut **Sugiyono (2014:199)**, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Menurut **Istijanto (2011:81)**, skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

SS : Sangat setuju, maka diberi nilai 5

S : Setuju, maka diberi nilai 4

N : Netral 3

TS : Tidak setuju, maka diberi nilai 2

STS : Sangat tidak setuju, maka diberi nilai 1

2. Wawancara

Menurut **Sugiyono (2014:115)**, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil.

3.4 Teknik Analisis Data

Pada analisis ini akan dilakukan dua tahap analisis, yaitu deskriptif-kuantitatif. Analisis deskriptif meliputi pengelompokan responden kedalam karakteristik yang telah ditetapkan, yaitu berdasarkan jenis kelamin (Pria dan Wanita), tingkat Pendidikan meliputi Pendidikan Dasar (SD dan SMP), SMA/K, Diploma Tiga (D3), Strata Satu (S1) atau Pascasarjana, serta berdasarkan usia respon dan meliputi kurang atau 30 tahun, antara 31 s/d 35 tahun, 36 s/d 40 tahun, 41 s/d 45 tahun, dan 46 tahun atau lebih (**Istijanto 2013:91**).

Sedangkan analisis kuantitatif merupakan suatu analisis yang menggunakan dasar pendekatan angka (**Istijanto 2013:88**). Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda maka terlebih dahulu melakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalistik, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Pengujian Hipotesis serta Koefisien Determinasi (R^2).

3.5 Analisis Linier Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat (**Suliyanto 2011:53**).

$$y = a + b_1 .X_1+ b_2 . X_2 + e$$



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan :

y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini

3.6 Uji Kualitas Data

Menurut **Sugiyono (2014)**, Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur saha tau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (**Ghozali 2011;54**). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (**Ghozali 2011:47**). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Dengan metode Alpha Cronbach, koefisien yang diukurakan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (**Arikunto 2010:193**).

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Agar dalam analisis regresi diperoleh model regresi yang bias dipertanggung jawabkan. Maka harus diperhatikan asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan linear antara variable bebas dan variable terikat.
2. Besarnya varian error atau (faktor pengganggu) bernilai konstan untuk seluruh variable bebas (bersifat *homoscedasticity*).
3. Independen dari error (*non autocorrelation*).
4. Normalitas dari distribusi error.
5. Multikolinearitas yang sangat rendah.

Dalam analisis regresi linear berganda perlu dihindari penyimpangan asumsi klasik supaya tidak timbul masalah dalam penggunaan analisis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut. Untuk tujuan tersebut maka harus dilakukan pengujian terhadap tiga asumsi klasik berikut ini:

3.7.1 Uji Normalistik

Uji normalistik dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang distandarisi pada model regresi pendistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandar tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisi yang terdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga. Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas disini tidak dilakukan per variable (*univariate*) tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasinya (*multivariable*) (Suliyanto 2011:69).

Dalam penelitian menggunakan uji normalitas dengan grafik *Normal Probability Plot* (P-PPlot), apabila titik (data) masih berada disekitar garis normal disebut data normal dan begitu juga sebaliknya.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk menguji Multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut $VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$ dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai *VIF* akan besar. Bila $VIF < 10$ maka dianggap Multikolinieritas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variable pada regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya varian variable pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut heteroskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang homoskedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section* (Suliyanto 2011:126). Dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode analisis grafik.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi pada residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi. Umumnya untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson (Suliyanto 2011:126). Uji Durbin-Watson (*Durbin Watson Test*) yang merupakan uji yang sangat populer untuk menguji ada tidaknya masalah autokorelasi dari model empiris yang diestimasi.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Suliyanto (2011:4), nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variable tergantungnya. Apakah variable tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variable tergantungnya atau tidak.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apabila $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima. Begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

3.8.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut **Suliyanto (2011:5)** digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variable tergantungnya. Jika variable bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variable tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam criteria cocok atau *fit*. Sebaliknya, jika terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau *non fit*.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variable bebas dapat menerangkan variable terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima secara bersama-sama variable bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variable terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variable bebas terhadap variable terikat dapat digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.8.3 Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan merupakan besarnya kontribusi variable bebas terhadap variable tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variable tergantungnya (**Suliyanto 2011:23**).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Fajar Berdasi Gemilang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor yang menawarkan jasa pelaksanaan konstruksi. PT. Fajar Berdasi Gemilang beralamat di Jalan Mahang 3, Blok C, Desa Pandau Jaya, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar - Riau. Sebagai salah satu kontraktor bersekala besar PT. Fajar Berdasi Gemilang memiliki kompetensi mengerjakan proyek konstruksi structural dan arsitektural bangunan komersial di seluruh wilayah Riau. PT. Fajar Berdasi Gemilang didirikan pada tahun 2003 dipimpin oleh H. Jaini. Pada saat ini PT. Fajar Berdasi Gemilang dipimpin oleh anak dari H. Jaini yang bernama Ramdanil, S.T. Berdasarkan pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia pada tanggal 1 Juni 2009 Fajar Berdasi Gemilang berstatus menjadi Perseroan Terbatas. Kegiatan utama Perseroan saat ini adalah bergerak dibidang jasa konstruksi, pemeliharaan dan perawatan jalan. Hal ini sejalan dengan lingkup usaha sebagaimana tercantum :

1. Pembangunan jalan
2. Pembangunan gedung
3. Pembangunan jembatan
4. Penyewaan alat berat
5. Pemeliharaan dan perawatan jalan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 VISI

“Menjadi perusahaan kontraktor yang dapat memberikan kontribusi positif dan maksimal bagi kemajuan perusahaan”.

4.2.2 MISI

Memberi kontribusi, memberi nilai tambah dan memberikan kesuksesan yang signifikan bagi klien.

2. Menjadi mitra utama dalam bisnis konstruksi.

3. Memberikan nilai maksimum ke seluruh stakeholders dan terus tumbuh secara berkelanjutan.

4. Berkontribusi pada pembangunan bangsa.

4.3 Prinsip Perusahaan

1. Keselamatan

Prinsip keselamatan kerja tidak pernah luput dari pengawasan kami. Kami percaya bahwa penghasilan bangunan yang berkualitas premium juga harus didukung dengan budaya keselamatan kerja tanpa kecelakaan.

2. Kualitas

Fajar Berdasi Gemilang selalu mengutamakan kualitas pekerjaannya bagi pelanggan. Dengan menerapkan prinsip ini, kami telah berhasil membangun berbagai pembangunan.

3. Tepat Waktu

Selain kualitas dan keselamatan kerja Fajar Berdasi Gemilang selalu menyelesaikan seluruh proyeknya dengan tepat waktu. Hal ini kami selalu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

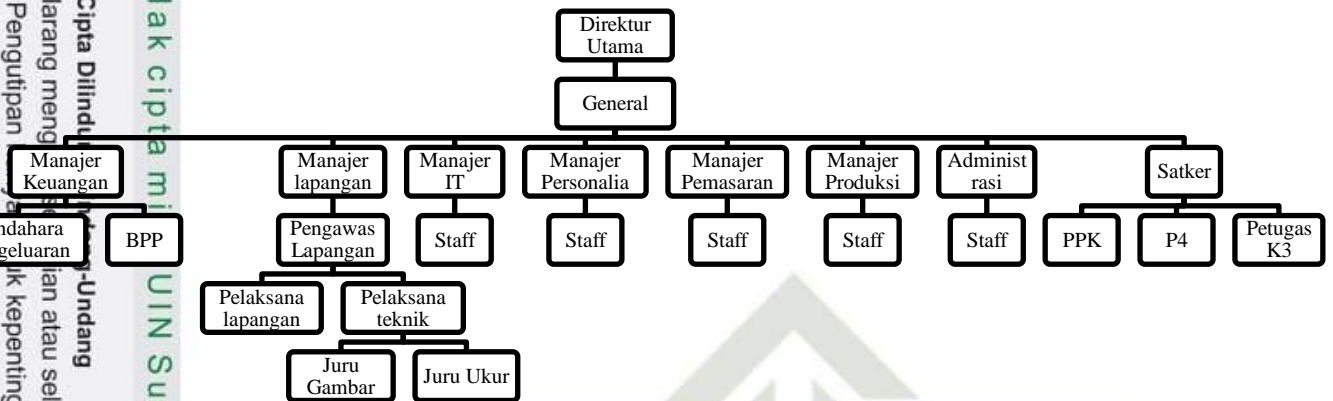
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lakukan untuk menjaga kepercayaan yang telah diberikan pelanggan kepada kami.

4.4 Struktur Organisasi Unit Kerja

Untuk menjalankan kerja sama yang baik diperlukan suatu tempat yang dinamakan dengan organisasi. Organisasi adalah suatu tempat sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai tujuan tertentu. Berbagai organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda tergantung pada jenis organisasinya. Salah satunya adalah organisasi perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh profit atau keuntungan.

Struktur Organisasi merupakan rangkaian kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, untuk menentukan pembagian tugas, tanggung jawab dan pelimpahan wewenang secara jelas. Suatu Organisasi dapat menggambarkan bagian dan fungsi yang ada dalam perusahaan. Koordinasi structural dapat dilaksanakan dengan baik guna menunjang aktivitas perusahaan. Struktur Organisasi PT. Fajar Berdasi Gemilang sebagai berikut:



Sumber : PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar 2018
 Gambar 4.1 Struktur Organisasi Unit Kerja

4.5 Uraian Tugas (Job Description)

1. Direktur Utama

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- Mempelajari dokumen kontrak, syarat kerja dan mengkoordinasikan dengan bagian review kontrak.
- Mendayagunakan sumber daya yang ada guna menciptakan time work yang baik serta memeliharanya.
- Bertanggung jawab sepenuhnya atas nama perusahaan terhadap seluruh pelaksanaan pekerjaan kepada pihak pemilik pekerjaan.
- Bertanggung jawab terlaksananya kegiatan pelaksanaan pekerjaan agar sesuai rencana.
- Bertanggung jawab terlaksananya kegiatan administrasi selama pekerjaan berlangsung.
- Mempertanggung jawabkan hasil pelaksanaan pekerjaan.
- Mengarahkan untuk segera menyusun Rencana Mutu kontrak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

General

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Mengkoordinir dan mengawasi seluruh aktivitas yang dilaksanakan dalam perusahaan.
- c. Membantu peraturan intern pada perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan perusahaan.
- d. Memperbaiki dan menyempurnakan segi penataan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
- e. Menjadi perantara dalam mengkomunikasikan ide, gagasan dan strategi antara pimpinan dan staf.
- f. Membimbing bawahan dan mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh bawahan secara jelas g. Posisi general harus bisa mengatur suatu pekerjaan dan harus bisa mengevaluasi pekerjaan yang sudah selesai.

Manajer Keuangan

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Manajer keuangan bekerja sama dengan manajer lain, bertugas merencanakan dan meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Manajer keuangan bertugas mengambil keputusan penting investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut.
- c. Manajer keuangan bertugas dalam menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan seefisien mungkin dengan menjalin kerja sama dengan manajer lainnya.
- d. Manajer keuangan bertugas sebagai penghubung antara perusahaan dengan pasar keuangan sehingga bisa mendapatkan dana dan memperdagangkan surat berharga perusahaan.
- e. Keputusan investasi dan pembiayaan perusahaan yang berpengaruh terhadap laju pertumbuhan perusahaan.

4. Manajer IT

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasikan kegiatan personil proyek.
- b. Mengembangkan dan mengelola work breakdown structure (WBS) proyek teknologi informasi.
- c. Mengelola pelaksanaan proyek untuk memastikan kepatuhan terhadap anggaran, jadwal, dan ruang lingkup.
- d. Menetapkan dan melaksanakan rencana komunikasi proyek.
- e. Menyiapkan laporan status proyek dengan mengumpulkan, menganalisis, dan meringkas informasi.
- f. Menetapkan tugas, tanggung jawab, dan rentang kewenangan kepada personil proyek.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Mengkoordinasikan rekrutmen dan pemilihan personil proyek,
- h. Mengembangkan dan mengelola anggaran tahunan untuk proyek-proyek teknologi informasi.
- i. Mengembangkan rencana pelaksanaan yang mencakup analisis seperti biaya-manfaat atau laba atas investasi.
- j. Mengembangkan atau memperbarui rencana proyek untuk proyek-proyek teknologi informasi termasuk informasi seperti tujuan proyek, teknologi, system, spesifikasi informasi, jadwal, dana, dan staf

5. Manajer Personalia.

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi lowongan staf, merekrut, mewawancarai, dan memilih pelamar.
- b. Mengembangkan, mengelola, dan mengevaluasi tes pelamar kerja,
- c. Memberikan informasi tentang kebijakan perusahaan, detail tugas pekerjaan, kondisi kerja, upah, jenjang karir dsb pada calon karyawan saat ini.
- d. Melakukan pemecatan karyawan dan mengelola prosedur disiplin.
- e. Mengalokasikan sumber daya manusia dengan tepat.
- f. Membuat rencana dan melakukan orientasi kepada karyawan baru untuk menumbuhkan sikap positif terhadap tujuan perusahaan.
- g. Menyiapkan karyawan untuk bertugas dengan melakukan program pelatihan kerja atau program magang.
- h. Menjadi penghubung antara manajemen dan karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Menjaga struktur kerja dengan memperbarui persyaratan kerja dan deskripsi pekerjaan untuk semua posisi.
- j. Memastikan kepatuhan hukum dengan memantau karyawan.
- k. Menyelidiki dan melaporkan jika terjadi kecelakaan pada salah satu karyawan guna kepentingan asuransi.

Manajer Pemasaran

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Manajer pemasaran bertanggung jawab terhadap manajemen bagian pemasaran.
- b. Menejer pemasaran bertanggung jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi.
- c. Manajer pemasaran sebagai coordinator manajer produk dan manajer penjualan.
- d. Manajer pemasaran membina bagian pemasaran dan membimbing seluruh karyawan dibagian pemasaran.
- e. Manajer pemasaran membuat laporan pemasaran kepada direksi.

Manajer Produksi

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
- b. Menilai proyek dan sumber daya persyaratan c. Menentukan standar control kualitas.
- c. Mengawasi proses produksi.
- d. Melaukan pemilihan, pemesanan, dan bahan pembelian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- e. Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi.
- f. Menjadi penghubung dengan pembeli, pemasaran, dan staf penjualan.
- g. Mengawasi pekerjaan staf junior

Manajer Lapangan

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab terhadap semua pelaksanaan pekerjaan di lapangan yang di tugaskam oleh Direktur.
- b. Mengkoordinasikan seluruh aktivitas lapangan, baik dengan pihak direksi pekerjaan maupun dengan seluruh instansi terkait.
- c. Bertanggung jawab terhadap seluruh administrasi dan keuangan proyek.
- d. Bertanggung jawab terhadap mutu dari pelaksanaan pekerjaan.
- e. Membuat rencana kerja bulanan revisi terakhir yang telah diajukan dan mendapat persetujuan dari pihak direksi.
- f. Menjamin akurasi perhitungan volume pekerjaan.
- g. Mempelajari dan menganalisa dokumen dan gambar kerja sesuai kondisi lapangan berkaitan dengan volume rencana pekerjaan.
- h. Memeriksa volume dan konsep spK serta opname pekerjaan.
- i. Mempersiapkan Berita Acara kemajuan pekerjaan tiap bulan.

Pelaksanaan Lapangan

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pelaksanaan pekerjaan dilapangan yang telah ditugaskan oleh manager lapangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Mengkoordinasikan seluruh aktivitas lapangan baik dengan pihak direksi atas perintah manager lapangan.
- c. Bertanggung jawab terhadap mutu pelaksanaan pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- d. Memberikan laporan pelaksanaan pekerjaan kepada manager lapangan.
- e. Memeriksa pelaksanaan pekerjaan yang berada dibaeah tanggung jawabnya.
- f. Menentukan dan mengukur atau memetakan lokasi konstruksi Bersama dengan Surveyor (Juru Ukur).

10. Juru Ukur

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengukur dan memetakan lokasi pembangunan atau konstruksi sesuai dengan gambar kerja (Shop Drawing).
- b. Memonitor dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan untuk menjamin kelancaran pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
- c. Bertanggung jawab atas hasil pengukuran dan pemetaan yang dilakukan.
- d. Membantu Manager Lapangan dalam menentukan dan memetakan lokasi pembangunan atau konstruksi di lapangan atau proyek.
- e. Membuat data-data Counstruction Drawing setelah pengukuran 0% kemudian diserahkan kepada Staff Teknik & Operational (Drafter) untuk Digambar.
- f. Membuat data-data As Built Drawing setelah proyek selesai kemudian diserahkan kepada Staff Teknik & Operational (drafter) untuk digambar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Administrasi

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab atas semua penyelenggaraan dana kegiatan dan menjamin pengeluaran dana sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- b. Mewakili pelaksanaan dalam hal keuangan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.
- c. Melakukan pembayaran pengadaan bahan dan material yang dipesan untuk pelaksanaan pekerjaan.
- d. Mengawasi dan mengendalikan realisasi pelaksanaan anggaran atau budget perusahaan untuk menjamin kelancaran keuangan (cashflow) perusahaan.
- e. Memberikan laporan kepada perusahaan berkaitan dengan penyelenggaraan dana pelaksanaan pekerjaan.

Juru Gambar

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan dana gambar awal proyek yang akan dilaksanakan.
- b. Bekerja sama dengan juru ukur untuk menentukan dimensi dan data akurat yang diperoleh dari hasil pengukuran di lapangan pada awal pekerjaan untuk selanjutnya dibuat gambar Construction Drawing (CD).
- c. Berkonsultasi dengan direksi pekerjaan dan konsultan untuk persetujuan CD.
- d. Mengawasi pekerjaan yang sedang berlangsung agar sesuai dengan gambar kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Memberikan arahan dan penjelasan kepada pelaksana konstruksi berkaitan dengan bentuk dan dimensi bangunan yang sedang dilaksanakan.
- f. Bekerja sama dengan Juru Ukur untuk mengetahui dimensi dan data akurat yang diperoleh dari hasil pengukuran di lapangan pada akhir pekerjaan untuk selanjutnya dibuat gambar Asbuilt Drawing (AD).

13. Petugas K3

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab terhadap seluruh kebutuhan peralatan K3 untuk pelaksanaan pekerjaan.
- b. Bertanggung jawab terhadap mutu peralatan K3 yang dipergunakan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- c. Bertanggung jawab terhadap keselamatan pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan.

14. Satker

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan seluruh tugas Satuan Kerja terutama pelaksanaan rencana kerja yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam Dalam Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA).
- b. Memimpin pelaksanaan seluruh rencana kerja yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam DIPA.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Memberikan pengarahan dan petunjuk – petunjuk kepada pejabat Inti Satuan Kerja dibawahnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan dan pencapaian keluaran/output yang telah ditetapkan.
- d. Melaporkan seluruh kegiatan yang akan/sedang/selesai dilaksanakan sesuai aturan yang berlaku.
- e. Melaporkan setiap terjadinya kerugian Negara menurut bentuk dan cara yang ditetapkan, tepat pada waktunya.
- f. Bertanggung jawab atas seluruh pelaksanaan kegiatan/rencana kerja yang tertuang dalam DIPA dan semua penerimaan/pengeluaran Satuan Kerja yang membebani APBN.
- g. Bertanggung jawab atas kebenaran material setup Peintah Kerja/Kontrak yang ditandatanganinya serta akibat yang timbul dari Perintah Kerja/Kontrak tersebut.

PPK (Pejabat Pembuat Komitmen)

Tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun perencanaan pengadaan barang/jasa.
- b. Menetapkan paket-paket pekerjaan disertai ketentuan mengenai peningkatan penggunaan produksi dalam negeri dan peningkatan pemberian kesempatan bagi usaha kecil termasuk koperasi kecil, serta kelompok masyarakat.
- c. Menetapkan dan mengesahkan harga perkiraan sendiri (HPS), jadwal, tata cara pelaksanaan dan lokasi pengadaan yang disusun oleh panitia pengadaan/pejabat pengadaan/unit layanan pengadaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Menyiapkan dan melaksanakan perjanjian/kontrak dengan pihak penyedia barang/jasa dan diketahui oleh Kepala Satuan Kerja Pusat.
- e. Menandatangani pakta integritas sebelum pelaksanaan pengadaan barang/jasa dimulai.
- f. Menandatangani SPK dan Berita Acara Penyelesaian Pekerjaan, Berita Acara Pemeriksaan Barang, Berita Acara Serah Terima Barang/Pekerjaan.
- g. Menandatangani bukti-bukti dokumen pengeluaran anggaran Satuan Kerja, baik yang dilakukan secara kontraktual maupun secara swakelola.
- h. Menandatangani Surat Permintaan Pembayaran (SPP) seta dokumen pendukungnya dan selanjutnya kepada Pejabat Yang Melakukan Pengujian dan Perintah Pembayaran.
- i. Bertanggung jawab atas kebenaran material dan akibat yang timbul dari Kontrak/SPK atau keputusan dan surat bukti lainnya yang ditandatanganinya.
- j. Bertanggung jawab atas realisasi keuangan dan keluaran/output kegiatan yang dilaksanakan sesuai rencana kerja yang ditetapkan dalam DIPA.
- k. Bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Kerja Pusat.

16. Bendahara Pengeluaran

Tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut :

- a. Mengelola Uang Persediaan & LS Bendahara.
- b. Menerima, menyimpan, menatausahakan, dan membukukan uang dalam pengelolaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Melakukan pengujian dan pembayaran berdasarkan perintah PPK.
- d. Menolak perintah pembayaran apabila tidak memenuhi persyaratan untuk dibayarkan.
- e. Memungut Pajak dan menyetor Pajak ke Bank.
- f. Menyampaikan Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) kepada Kepala KPPN selaku kuasa BUN.
- g. Bendahara Pengeluaran bertanggung jawab secara pribadi atas uang/surat berharga yang berada dalam pengelolaannya.
- h. Bendahara Pengeluaran tidak dapat dirangkap oleh KPA, PPK, atau PPSPM.
- i. Dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan anggaran, Kepala Satker dapat menunjuk beberapa BPP (Bendahara Pengeluaran Pembantu) sesuai kebutuhan.

Pejabat Pengujian Perintah Pembayaran

Tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut :

- a. Menguji kebenaran SPP beserta dokumen pendukung dari PPK.
- b. Menolak dan mengembalikan SPP, apabila SPP tidak memenuhi persyaratan untuk dibayarkan.
- c. Menerbitkan SPM (Surat Perintah Membayar).
- d. Menyimpan dan menjaga keutuhan seluruh dokumen hak tagih.
- e. Melaporkan pelaksanaan pengujian dan perintah pembayaran kepada Kuasa Pengguna Anggaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Mencatat pagu, realisasi belanja, sisa pagu, dana UP (Uang Persediaan) / TUP (Tambahkan Uang Persediaan), dan sisa dana UP/TUP pada kartu pengawasan DIPA.
- g. PPSPM harus menyampaikan laporan bulanan terkait pelaksanaan tugas dan wewenang kepada KPA (Kuasa Pengguna Anggaran).

18. BPP (Bendahara Pengeluaran Pembantu)

Tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut :

- a. Menerima dan menyimpan UP.
- b. Melakukan pengujian dan pembayaran atas tagihan yang dananya bersumber dari.
- c. Melakukan pembayaran yang dananya bersumber dari UP berdasarkan perintah PPK.
- d. Menolak perintah pembayaran apabila tidak memenuhi persyaratan untuk.
- e. Melakukan pemotongan/pemungutan dari pembayaran yang dilakukannya atas kewajiban kepada Negara.
- f. Menyetorkan pemotongan/pemungutan kewajiban kepada Negara ke kas Negara.
- g. Menatausahakan transaksi UP.
- h. Menyelenggarakan pembukuan transaksi UP.
- i. Mengelola rekening tempat penyimpanan UP.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

19. Pelaksana Teknik

Tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan pengendalian/pengawasan pelaksanaan agar pelaksanaan pekerjaan dilapangan sesuai dengan mutu, biaya, dan waktu yang ditentukan serta tercapainya tertib administrasi.
- b. Melaporkan secara periodic tentang hasil kemajuan pelaksanaan pekerjaan.
- c. Menyusun metoda dan melaksanakan pengendalian dan pengawasan pelaksanaan pekerjaan, sehingga didapat jaminan terpenuhinya kualitas (Quality Assurance) pekerjaan sesuai dengan spesifikasi yang disyaratkan.
- d. Selaku penanggung jawab keuangan, melaksanakan pembayaran sesuai dengan ketentuan batasan waktu yang berlaku dan dengan mengupayakan sisa anggaran seminimal mungkin.
- e. Memeriksa DIPA dan POK yang diterima dan membandingkan dengan keadaan lapangan. Apabila dijumpai ketidaksesuaian dan diperlukan revisi, agar segera diproses revisinya sesuai ketentuan yang berlaku.
- f. Menyampaikan laporan kemajuan pelaksanaan pekerjaan kepada Atasan dan Atasan Langsung secara periodik sesuai dengan mekanisme dan ketentuan yang berlaku.

20. Pengawas Lapangan

Tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut :

- a. Mempelajari penugasan sebagai seorang pelaksana lapangan pekerjaan.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

21. Staf

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Mempelajari dokumen ontrak pelaksanaan kegiatan dibidangnya.
- c. Membuat rencana pelaksanaan pekerjaan.
- d. Mempelajari gambar kerja (shop drawing).
- e. Melakukan persiapan pelaksanaan pekerjaan.
- f. Mengatur pelaksanaan operasional pekerjaan.

21. Staf

Tugas, tanggung jawab dan wewenangnya adalah sebagai berikut :

- a. Mendiskusikan rencan-rencana yang sedang dipikirkan dengan berbagai hak dan memperoleh kesempatan mereka atau memperoleh alasan rencana tersebut ditolak.
- b. Mempersiapkan instruksi-instruksi tertulis dalam dokumendokumen lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang merupakan realisasi daripada rencana yang telah ditetapkan.
- c. Mengamati kegiatan-kegiatan operasional dan kondisi-kondisi yang dihadapi untuk mendakan apakah instruksi-instruksi telah dijalankan dengan baik dan apakah instruksi tersebut menghambat atau memperlancar pencapaian tujuan.
- d. Memberikan informasi dan nasehat kepada petugas-petugas operasional mengenai pelaksanaan tugas-tugas yang telah didelegasikan kepada mereka.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fajar Berdas Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (3,138) > t_{tabel} (2,00958)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,003 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Berdas Gemilang.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada PT. Fajar Berdas Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (7,903) > t_{tabel} (2,00958)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Berdas Gemilang.
3. Stres Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Berdas Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} (106,431) > F_{tabel} (3,19)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka secara simultan atau bersamaan Stres Kerja serta Keselamatan dan Kesehatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta: milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Berdas Gemilang.

4. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,805 atau 80,5% berarti Stres Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat mempengaruhi Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Fajar Berdasi Gemilang sebesar 80,5% sementara sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, motivasi dan disiplin kerja yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

6.2 Saran

1. Bagi PT. Fajar Berdas Gemilang dalam menghadapi Stres Kerja yang dialami oleh karyawan dalam bekerja hendanya memberikan fasilitas kerja yang baik agar mampu membantu meringankan beban kerja karyawan yang bisa berimplementasi terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini diharapkan Stres Kerja karyawan mampu dikendalikan serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karyawan lebih ditingkatkan agar Kinerja Karyawan lebih meningkat lagi.
2. Karyawan yang telah mengikuti program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan mampu memberikan arahan kepada karyawan lainnya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan secara efisien dan efektif untuk mencapai target tujuan perusahaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- AL-Qur'an dan Terjemahannya. 2015. *Depertemen Agama RI*. Bandung: CV. Darus Sunnah.
- Amoako, Enyonam Peace. Opoku Adu Gyamfi. Addai Kyeremeh Emmanuel. and Batola David. 2017. *The Effect Of Occupational Stress On Job Performance At Aspet A. Company Limited*. <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/The-Effect-of-Occupational-Stress-on-Job-Performance-at-Aspet-A.-Company-Limited.pdf>. diakses pada tanggal 13 Oktober 2019.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Christy, Nadia Antonita. dan Amalia, Sholihati. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Catur Kartika Jaya*. https://www.researchgate.net/publication/334257513_Pengaruh_Stres_Kerja_Terdahap_Kinerja_Karyawan_The_Influence_of_Job_Stress_on_Employees_Job_Performance. diakses pada tanggal 16 september 2019.
- Dessler, Gray. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources, Jilid 2*, Jakarta: Prenhalindo.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Fajri, Kahfiardi. Hamidah Nayati Utami. Arik Prasetya. 2017. *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karajan (Studi Pada Karyawan PT. Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran*. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1777/2149>, diakses Pada Tanggal 29 April 2019.
- Hariyanto, Sucito, B. Irawan, dan T. Soedarti. 2008. *Teori dan Praktik Ekologi*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Makasar: Skripsi FE Hasanuddin.
- Indriasari, Nia. 2008. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Agung Industri Pulp & Kertas*. <https://www.scribd.com/doc/213674962/Pengaruh-Keselamatan-Dan-Kesehatan-Kerja-Terdahap-Kinerja-Karyawan-Studi-Pada-Karyawan-Bagian-Produksi-PT-Surabaya-Agung-Industri-Pulp-Kertas>. diakses pada tanggal 16 september 2019.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kokok, Sunnariyanto. 2014. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan plant BSP Waru PT.Varia Usaha Beton*.
<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/10184/9952>, diakses Pada Tanggal 29 April 2019.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Merysa, Anjani. 2014. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia (Ipmomiz Paiton)*.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1731>. diakses tanggal 29 April 2019.
- Muhammad, Fathoni. 2018. *Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Citra Mulya TBK*.
<http://eprints.umm.ac.id/39482/>, diakses tanggal tanggal 29 April 2019.
- Nurmansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Adiatama.
- Setiyana, V.Y. 2013. *Forgiveness dan stress kerja terhadap Perawat. Jurnal ilmiah psikologi terapan universitas muhammadiyah*. Vol. 1, No. 2.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Nutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Theresa, Mintje. 2017. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT. Meares Soputan Mining*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18388>, diakses Pada Tanggal 29 April 2019.

Wambulwa, Bilhah Nasimiyu. Elizabeth Nambuswa Makokha. Prof. Gregory Namusonge. 2018. *Effect of Occupational Safety and Health on Organizational Performance: A Case of Nzoia Water in Trans-Nzoia County*.

<https://pdfs.semanticscholar.org/c4a7/07a507842fce9dfab9c463adcde53c0beed.pdf>. diakses pada tanggal 13 Oktober 2019.

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 : Kuesioner

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH STRES KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA PT. FAJAR BERDASI GEMILAN KAMPAR

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian *“Pengaruh Stres Kerja, keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar”*. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

A. Data Umum

1. Nama Responden : (Boleh Tidak di Isi)
2. Umur Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :
6. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Baca lah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada jawaban yang anda jawab benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
4. Terimakasih dan selamat bekerja.

Keterangan Skor Penilaian

1. Sangat Setuju : SS
2. Setuju : S
3. Netral : N



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4. Tidak Setuju : TS
- 5. Sangat Tidak Setuju : STS

PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan saya.					
2	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan.					
4	Saya mempunyai target kuantitas yang harus dicapai dalam satu periode.					
5	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah.					
6	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas tanpa diperintah.					
7	Saya bertanggung jawab atas tugas yang di berikan kepada saya.					
8	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela.					
9	Saya selalu datang dan pulang kerja dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan.					
10	Saya bisa menyelesaikan masalah yang terjadi di dalam perusahaan sebagai wujud dari tanggung jawab.					

PERNYATAAN TENTANG STRES KERJA (X1)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu berat.					
2	Terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan.					
3	Pemimpin mendesak untuk segera menyelesaikan tugas.					
4	Pemimpin melepaskan tanggung jawabnya ketika ada masalah.					
5	Saya dan rekan kerja mengalami perselisihan dalam bekerja.					
6	Fasilitas yang diberikan perusahaan kurang					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau	mendukung saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
	Jabatan saya saat ini belum sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
	Saya diberikan kesempatan promosi jabatan oleh perusahaan, akan tetapi saya belum bisa melakukannya.					

PERNYATAAN TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) (X2)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Saya memiliki tingkat pemahaman yang baik tentang pemakaian alat keselamatan kerja.					
2	Saya selalu memakai alat keselamatan kerja saat bekerja.					
3	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja kepada setiap karyawan yang bekerja.					
4	Jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja dengan baik.					
5	Saya selalu menggunakan alat perlengkapan keselamatan kerja.					
6	Kelengkapan alat keselamatan kerja sudah sesuai dengan standar.					
	Perusahaan melakukan pemeriksaan pada waktu karyawan pertama kali bekerja.					
	Saya selalu melaporkan kesehatan secara periodik setiap bulan.					
	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan.					
	Saya merasa terlindungi karena adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan.					
	Perusahaan menyediakan kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan.					
	Saya melihat kelengkapan fasilitas kerja diperusahaan sudah memadai.					

TERIMA KASIH

Lampiran 2 : Tabulasi Kinerja

Responden	Kinerja (Y)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
sampel 1	5	3	5	5	4	4	3	4	5	4	42
sampel 2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
sampel 3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	5	36
sampel 4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
sampel 5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	43
sampel 6	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
sampel 7	4	4	2	2	3	3	3	3	4	5	33
sampel 8	5	4	2	2	3	3	2	4	5	4	34
sampel 9	5	3	5	5	3	2	3	3	5	5	39
sampel 10	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	33
sampel 11	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
sampel 12	5	4	4	2	4	4	4	3	5	4	39
sampel 13	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	38
sampel 14	2	4	2	3	3	3	3	4	2	5	31
sampel 15	5	3	5	5	3	3	3	4	5	4	40
sampel 16	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	33
sampel 17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
sampel 18	5	3	5	5	2	2	4	4	5	4	39
sampel 19	5	3	4	5	3	3	3	3	5	5	39
sampel 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 21	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	37
sampel 22	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	45
sampel 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
sampel 24	5	3	5	5	3	3	4	4	5	4	41
sampel 25	2	4	3	5	4	4	5	4	2	1	34
sampel 26	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	37
sampel 27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
sampel 28	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	46
sampel 29	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
sampel 30	2	4	5	3	3	3	4	4	2	1	31
sampel 31	3	4	3	3	4	4	4	5	3	2	35
sampel 32	3	3	4	3	5	5	5	4	3	4	39
sampel 33	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
sampel 34	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	45
sampel 35	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
sampel 36	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	45
sampel 37	2	3	1	1	3	3	4	4	2	4	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampel 22	5	4	5	4	5	4	4	4	35
sampel 23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
sampel 24	5	5	5	4	4	5	5	5	38
sampel 25	1	2	1	2	1	3	2	1	13
sampel 26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
sampel 27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 28	5	4	5	5	5	4	5	4	37
sampel 29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 30	3	3	3	3	3	3	3	3	24
sampel 31	3	3	3	3	3	3	3	3	24
sampel 32	2	3	2	3	3	3	4	4	24
sampel 33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 34	4	5	4	5	5	5	4	4	36
sampel 35	4	3	4	3	3	3	4	3	27
sampel 36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 37	2	3	3	1	2	2	1	1	15
sampel 38	3	4	3	3	3	3	3	4	26
sampel 39	3	3	3	3	3	3	3	3	24
sampel 40	5	3	5	5	5	3	5	3	34
sampel 41	3	3	3	3	3	3	3	3	24
sampel 42	2	3	3	1	2	2	1	1	15
sampel 43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
sampel 44	5	5	5	4	4	5	5	4	37
sampel 45	2	3	2	2	2	3	2	2	18
sampel 46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
sampel 47	2	3	3	1	2	2	1	1	15
sampel 48	5	4	5	5	5	4	5	4	37
sampel 49	3	3	3	3	3	3	3	3	24
sampel 50	3	3	3	3	3	3	3	3	24
sampel 51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
sampel 52	2	2	2	3	3	3	2	3	20

sampel 39	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	43
sampel 40	2	2	5	5	5	5	3	4	3	4	5	1	44
sampel 41	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	41
sampel 42	2	1	1	1	1	2	4	5	3	4	3	2	29
sampel 43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	48
sampel 44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	58
sampel 45	2	1	3	5	4	5	3	3	4	5	4	5	44
sampel 46	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	48
sampel 47	2	1	1	1	3	2	4	4	4	5	3	2	32
sampel 48	3	4	5	5	2	4	4	4	5	4	5	4	49
sampel 49	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	33
sampel 50	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	40
sampel 51	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	54
sampel 52	3	3	4	3	4	4	2	2	4	5	4	4	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 3 : Uji Validitas Kmerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.085	.611 ⁺	.563 ⁺	.042	.128	.079	.157	1.000 ⁺	.558 ⁺	.781 ⁺
	Sig. (2-tailed)		.547	.000	.000	.765	.367	.579	.265	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P2	Pearson Correlation	.085	1	.129	-.007	.307 ⁺	.318 ⁺	.303 ⁺	.490 ⁺	.085	-.012	.376 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.547		.361	.960	.027	.022	.029	.000	.547	.931	.006
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P3	Pearson Correlation	.611 ^{**}	.129	1	.779 ⁺	.091	.188	.343 ⁺	.294 ⁺	.611 ^{**}	.392 ⁺	.799 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.000	.361		.000	.520	.181	.013	.035	.000	.004	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P4	Pearson Correlation	.563 ^{**}	-.007	.779 ⁺	1	.099	.178	.184	.250	.563 ^{**}	.260	.705 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.000	.960	.000		.483	.207	.192	.074	.000	.063	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P5	Pearson Correlation	.042	.307 ⁺	.091	.099	1	.766 ⁺	.341 ⁺	.290 ⁺	.042	-.100	.395 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.765	.027	.520	.483		.000	.014	.037	.765	.482	.004
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P6	Pearson Correlation	.128	.318 ⁺	.188	.178	.766 ⁺	1	.375 ⁺	.388 ⁺	.128	.023	.505 ⁺

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	.367	.022	.181	.207	.000		.006	.005	.367	.869	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P7	Pearson Correlation	.079	.303*	.343*	.184	.341*	.375*	1	.452*	.079	.062	.485*
	Sig. (2-tailed)	.579	.029	.013	.192	.014	.006		.001	.579	.661	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P8	Pearson Correlation	.157	.490*	.294*	.250	.290*	.388*	.452*	1	.157	.022	.510*
	Sig. (2-tailed)	.265	.000	.035	.074	.037	.005	.001		.265	.879	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P9	Pearson Correlation	1.000*	.085	.611*	.563*	.042	.128	.079	.157	1	.558*	.781*
	Sig. (2-tailed)	.000	.547	.000	.000	.765	.367	.579	.265		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P10	Pearson Correlation	.558**	-.012	.392*	.260	-.100	.023	.062	.022	.558**	1	.539*
	Sig. (2-tailed)	.000	.931	.004	.063	.482	.869	.661	.879	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	.781**	.376*	.799*	.705*	.395*	.505*	.485*	.510*	.781**	.539*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Stres Kerja

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1 Pearson Correlation	1	.763**	.975**	.825**	.814**	.705**	.903**	.808**	.932**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P2 Pearson Correlation	.763**	1	.771**	.725**	.691**	.850**	.773**	.816**	.866**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P3 Pearson Correlation	.975**	.771**	1	.768**	.793**	.664**	.841**	.741**	.898**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P4 Pearson Correlation	.825**	.725**	.768**	1	.945**	.828**	.883**	.879**	.939**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P5 Pearson Correlation	.814**	.691**	.793**	.945**	1	.805**	.814**	.824**	.916**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P6 Pearson Correlation	.705**	.850**	.664**	.828**	.805**	1	.815**	.860**	.886**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P7 Pearson Correlation	.903**	.773**	.841**	.883**	.814**	.815**	1	.881**	.947**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P8 Pearson Correlation	.808**	.816**	.741**	.879**	.824**	.860**	.881**	1	.931**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Total Pearson Correlation	.932**	.866**	.898**	.939**	.916**	.886**	.947**	.931**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesehatan dan keselamatan Kerja K3

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
P1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .000 52	.639** .000 52	.545** .000 52	.550** .000 52	.419** .002 52	.326 .018 52	.467** .000 52	.405** .003 52	.198 .159 52	.034 .812 52	.423** .002 52	.578** .000 52	.768** .000 52
P2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.639** .000 52	1 .000 52	.513** .000 52	.519** .000 52	.454** .001 52	.394** .004 52	.226 .107 52	.205 .144 52	.199 .157 52	.055 .698 52	.370** .007 52	.368** .007 52	.678** .000 52
P3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.545** .000 52	.513** .000 52	1 .000 52	.719** .000 52	.614** .000 52	.607** .000 52	.220 .117 52	.159 .261 52	.175 .215 52	.098 .488 52	.681** .000 52	.385** .005 52	.780** .000 52
P4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.550** .000 52	.519** .000 52	.719** .000 52	1 .000 52	.616** .000 52	.667** .000 52	.228 .105 52	.210 .136 52	.158 .265 52	.047 .741 52	.624** .000 52	.515** .000 52	.798** .000 52
P5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.419** .002 52	.454** .001 52	.614** .000 52	.616** .000 52	1 .000 52	.778** .000 52	-.024 .864 52	-.033 .816 52	-.026 .857 52	.055 .698 52	.567** .000 52	.341 .013 52	.644** .000 52
P6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.326 .018 52	.394** .004 52	.607** .000 52	.667** .000 52	.778** .000 52	1 .555 52	-.084 .303 52	-.146 .893 52	-.019 .597 52	-.075 .000 52	.591** .000 52	.338 .014 52	.587** .000 52
P7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.467** .000 52	.226 .107 52	.220 .117 52	.228 .105 52	-.024 .864 52	-.084 .555 52	1 .000 52	.848** .000 52	.474** .000 52	.205 .146 52	.168 .233 52	.323 .020 52	.542** .000 52
P8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.405** .003 52	.205 .144 52	.159 .261 52	.210 .136 52	-.033 .816 52	-.146 .303 52	.848** .000 52	1 .000 52	.443** .001 52	.252 .071 52	.018 .901 52	.303 .029 52	.496** .000 52
P9 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.198 .159	.199 .157	.175 .215	.158 .265	-.026 .857	-.019 .893	.474** .000	.443** .001	1 .000	.703** .000	.090 .527	.112 .428	.461** .001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
P10	Pearson Correlation	.034	.055	.098	.047	.055	-.075	.205	.252	.703**	1	.104	-.030	.318*
	Sig. (2-tailed)	.812	.698	.488	.741	.698	.597	.146	.071	.000		.465	.833	.021
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P11	Pearson Correlation	.423**	.370**	.681**	.624**	.567**	.591**	.168	.018	.090	.104	1	.402**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.000	.000	.000	.000	.233	.901	.527	.465		.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
P12	Pearson Correlation	.578**	.368**	.385**	.515**	.341*	.338*	.323*	.303*	.112	-.030	.402**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.005	.000	.013	.014	.020	.029	.428	.833	.003		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Total	Pearson Correlation	.768**	.678**	.780**	.798**	.644**	.587**	.542**	.496**	.461**	.318*	.672**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.021	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

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

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.802	.796	10

Stres Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.972	8

Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

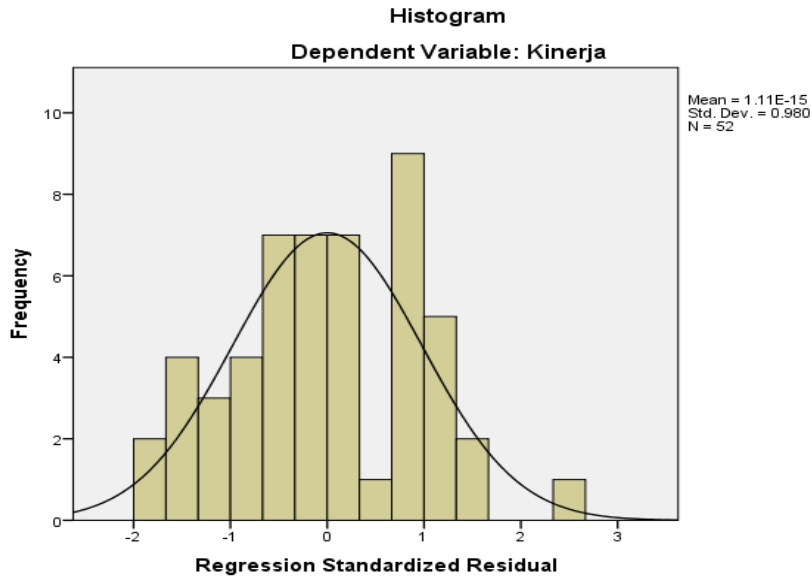
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.853	.851	12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

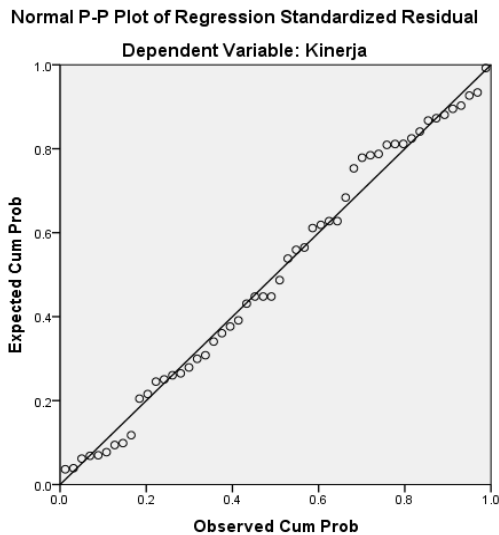
Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Histogram



Sumber : Olahan Data SPSS 22

Uji Normalitas Garis Plot



Sumber : Olahan Data SPSS 22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Multikolinieritas

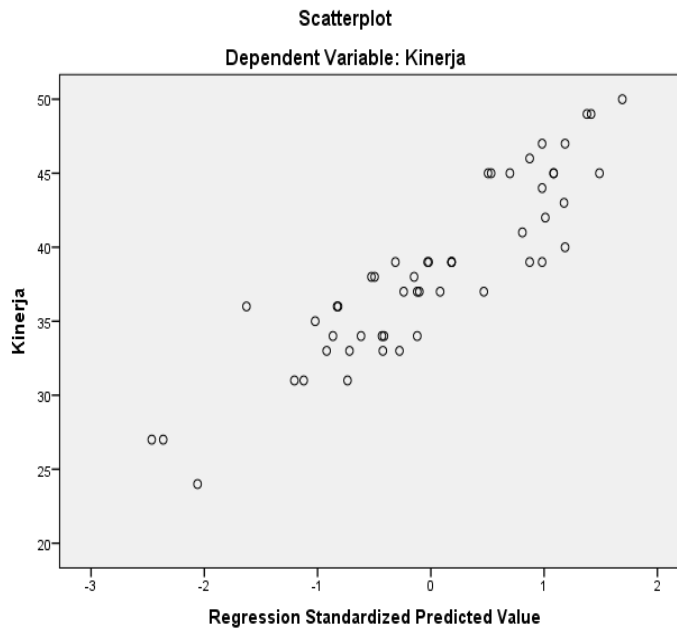
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.150	2.316		3.088	.003		
Stres_Kerja	.196	.062	.273	3.138	.003	.504	1.985
Keselamatan_Dan_Kesehatan_Kerja	.540	.068	.688	7.903	.000	.504	1.985

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan Data SPSS 22

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.902 ^a	.813	.805	2.613	2.072

a. Predictors: (Constant), Keselamatan_Dan_Kesehatan_Kerja, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data SPSS 22

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 6 : Uji Analisis Data Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.150	2.316		3.088	.003		
Stres_Kerja	.196	.062	.273	3.138	.003	.504	1.985
Keselamatan_Dan_Kesehatan_Kerja	.540	.068	.688	7.903	.000	.504	1.985

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Uji T hitung

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.150	2.316		3.088	.003
Stres_Kerja	.196	.062	.273	3.138	.003
Keselamatan_Dan_Kesehatan_Kerja	.540	.068	.688	7.903	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Uji F hitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1453.475	2	726.737	106.431	.000 ^b
	Residual	334.583	49	6.828		
	Total	1788.058	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keselamatan_Dan_Kesehatan_Kerja, Stres_Kerja

Sumber : Olahan Data SPSS 22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Koefisien Determinasi

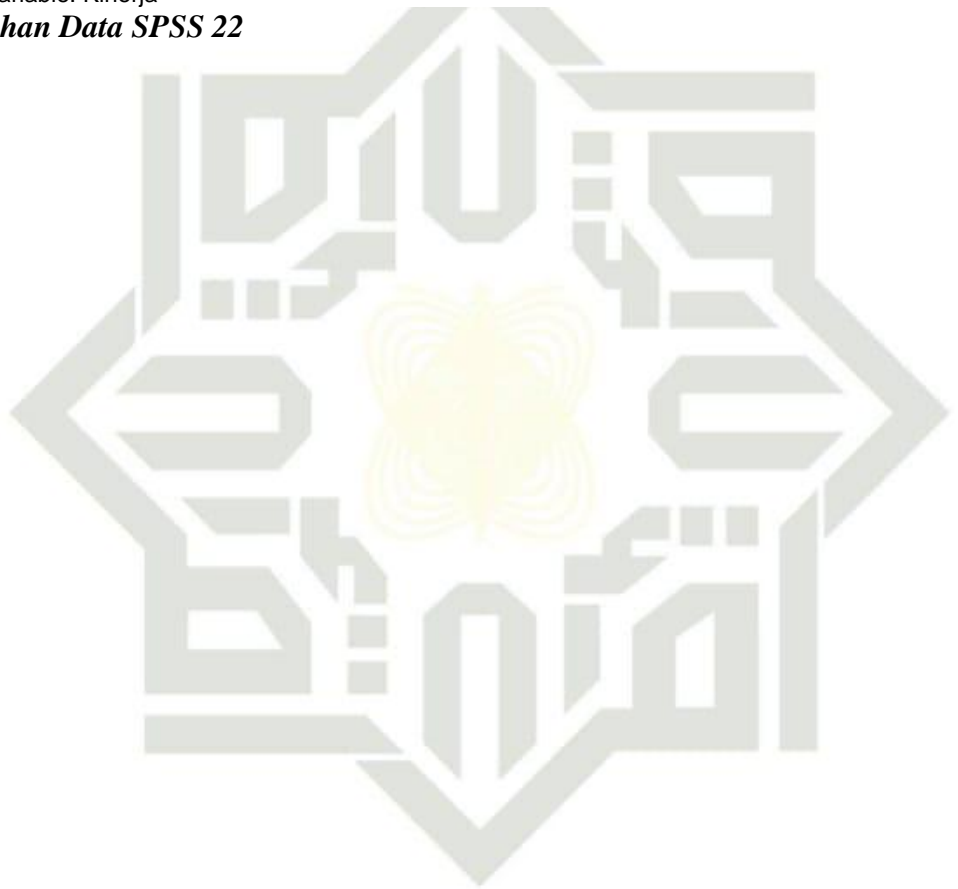
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.805	2.613

a. Predictors: (Constant), Keselamatan_Dan_Kesehatan_Kerja, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Olahan Data SPSS 22*



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR RIWAYAT PENULIS



ARDIANSYAH, lahir di desa Jerambang pada tanggal 10 Desember 1995. Merupakan anak pertama dari 3 saudara, dari pasangan Suhardi dan Marwiyah. Penulis menempuh pendidikan formal dimulai Sekolah Dasar di SDN 015 Pasar Baru Pangean, kecamatan Pangean kabupaten Kuantan Singingi, lulus pada tahun 2009.

Selanjutnya penulis meneruskan pendidikan ke Madrasah Tsanawiyah di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar, Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir, lulus pada tahun 2012. selama menempuh pendidikan di MTs Nurul Huda Parit 5 Sungai Luar, penulis mendapatkan predikat juara 1 kelas yang dimulai dari kelas VII sampai kelas IX. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan pada 2012 ke Sekolah ke Madrasah Aliyah di MAN 039 Tembilahan (MAN 1 INHIL), kecamatan Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir, lulus pada tahun 2015. selama menempuh pendidikan di Madrasah Aliyah di MAN 039 Tembilahan (MAN 1 INHIL), penulis pernah mewakili TIM sekolah MAN 039 Tembilahan (MAN 1 INHIL) di ajang liga pelajar pada divisi sepak bola.

Penulis kemudian melanjutkan pendidikan S1 (Strata 1) pada tahun 2015 dan diterima pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis pernah melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar.

Penulis melakukan penelitian pada PT. Fajar Berdasi Gemilang kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar dengan judul *“Pengaruh Stres Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. Fajar Berdasi Gemilang Kampar”*. Di bawah bimbingan Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM. Pada tanggal 12 Desember 2019, penulis dinyatakan LULUS melalui sidang Munaqasah pada Program Studi Manajemen dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).