

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KESELAMATAN DENGAN STRES
KERJA KARYAWAN PABRIK MINYAK SAWIT PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XIII GUNUNG MELIAU KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI



Oleh :

AZHARA NURUL QISTHINA

14320273

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KESELAMATAN DENGAN STRES
KERJA KARYAWAN PABRIK MINYAK SAWIT PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XIII GUNUNG MELIAU KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial
Budaya Universitas Islam Indonesia untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

AZHARA NURUL QISTHINA
14320273

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KESELAMATAN DENGAN STRES
KERJA KARYAWAN PABRIK MINYAK SAWIT PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA XIII GUNUNG MELIAU KALIMANTAN BARAT**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Prodi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S1 Psikologi



Pada Tanggal

24 JUL 2018

Oleh:

AZHARA NURUL QISTHINA

14320273

Mengesahkan

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Ketua Program Studi



Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc.Sc

Dewan Penguji

1. Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M. Psi.
2. Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog.
3. Annisa Miranty Nurendra, S.Psi. M. Psi.

Tanda Tangan

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Azhara Nurul Qisthina

No. Mahasiswa : 14320273

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan antara Iklim Keselamatan dengan Stres Kerja
Karyawan Pabrik Minyak Sawit PT. Perkebunan Nusantara XIII
Gunung Meliau Kalimantan Barat

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi saya adalah jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, Agustus 2018

Yang menyatakan,



Azhara Nurul Qisthina

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah segala puji bagi kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang diberikan sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan.

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk orang-orang yang selalu mendapat tempat di dalam hati serta doa saya, orang-orang terdekat yang selalu memberi dukungan, kepercayaan, dan kasih sayang.

Mama, Nurani Khususiyati

Terima kasih Mama yang selalu mendoakan, membimbing, menghibur, mendidik, memberi semangat serta nasehat terima kasih untuk segala perjuangan Mama. Terima kasih Mama atas kasih sayang yang selalu dan tidak terbatas diberikan.

Terima kasih Mama

Papa, Teguh Wahyu Widodo

Terima kasih atas segala kasih sayang yang sudah Papa berikan selama ini. Terima kasih atas segala doa, waktu, pengorbanan, perhatian, dukungan, dan cinta yang Papa berikan kepada Kakak.

Terima kasih Papa.

Adikku, Arsyka Rizqi At Thaariq

Terimakasih atas segala bentuk doa, keceriaan, dukungan, dan kasih sayang yang selalu diberikan.

Sahabat-sahabatku Tersayang

Terima kasih telah memberikan dukungan dan doa yang tiada henti dan hari-hari indah bersama kalian.

HALAMAN MOTO

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا
دَعَانِ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ



“Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, maka (jawablah), bahwasanya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah-Ku) dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran.” (QS. Al-Baqarah: 186)

وَأَصْبِرْ لِحُكْمِ رَبِّكَ فَإِنَّكَ بِأَعْيُنِنَا وَسَبِّحْ بِحَمْدِ رَبِّكَ حِينَ تَقُومُ



“Dan bersabarlah dalam menunggu ketetapan Tuhanmu, maka sesungguhnya kamu berada dalam penglihatan Kami, dan bertasbihlah dengan memuji Tuhanmu ketika kamu bangun berdiri.” (QS. Ath-Thur: 48)

“Allah selalu menjawab doamu dengan 3 cara. Pertama, langsung mengabulkannya. Kedua, menundanya. Ketiga, menggantinya dengan yang lebih baik untukmu.”

-Anonim-

PRAKATA



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarrakatuh

Alhamdulillah *rabbil 'alamiin*. Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas segala limpahan rahmat dan karunia, serta pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Shalawat beriring salam tidak lupa pula penulis junjungkan kepada Rasulullah, Nabi Muhammad Shallahu'alaihi Wa Sallam beserta keluarga, para sahabat serta pengikutnya hingga akhir zaman. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik, walaupun masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Penulis menyadari tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penulis tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc.Sc selaku Kepala Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan membantu penulis dengan penuh kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas segala masukan, kritik, waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada penulis selama proses menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu dosen penguji skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menguji, membimbing, dan mengarahkan penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini agar menjadi lebih baik.
5. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan banyak pengetahuan dan motivasi kepada penulis dengan kesabaran dan keikhlasan selama menjalani proses perkuliahan.
6. Seluruh staf Bagian Pengajaran, Perpustakaan, dan Unit Laboratorium Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia atas segala bantuan dan kemudahan yang diberikan kepada saya selama menuntut ilmu.
7. Kedua orang tua yang penulis sangat sayangi dan cintai, Mama Nurani Khususiyati dan Papa Teguh Wahyu Widodo, terima kasih atas doa, pengorbanan, pengertian, cinta dan dukungan baik secara moril maupun materil yang tidak dapat tergantikan oleh apapun. Terima kasih juga karena Papa dan Mama meridhoi dan selalu memberikan semangat untuk mengejar cita-cita yang penulis pilih, namun berkat doa yang tidak terputus serta ridho Papa dan Mama penulis bisa sampai hingga tahap ini.
8. Adikku tersayang, Arsyka Rizqi At Thaariq terimakasih untuk semangat dan dukungan yang telah diberikan untuk penulis sehingga penulis dapat termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Budhe Embang dan Budhe Niken, terima kasih selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.

10. Sahabat-sahabatku, Dimitri Sricessya Dina, Natasia Nurwita Sari, Putri Khaira, Reygita Afriani Jayusman dan Silvia Dwi Puspita. Terima kasih telah menemani hari-hari penulis hingga saat ini. Kalian sudah memberikan penulis banyak pelajaran baik suka maupun duka serta kenangan yang tidak akan pernah penulis lupakan. Terima kasih juga untuk doa, bantuan, motivasi, kasih sayang, dan dukungan dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Taufik Pamungkas, terima kasih untuk doa, bantuan, motivasi, kasih sayang dan dukungan kepada penulis. Terima kasih telah bersedia meluangkan waktunya untuk penulis pada saat penyelesaian skripsi ini, terima kasih pula telah mendengarkan keluh dan kesah selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
12. Joan Edwin Malfin, terima kasih sudah sabar menemani dan telah memberikan dukungan kepada penulis. Terima kasih pula telah mendengarkan keluh dan kesah selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
13. Temanku tersayang, Indah Nisrina, Adelia, Ulya, Linofal, Misella yang telah membantu dan selalu memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Ikrar Sangun dan M. Alfian Auliya. Terima kasih untuk pertemuan, pengalaman, dan cerita kepada penulis.
15. Teman-teman Psikologi angkatan 2014, khususnya kelas D yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang menjadi keluarga semasa awal kuliah, terima kasih telah berbagi ilmu dan pengalaman selama ini.

16. Terimakasih kepada responden yang telah memberikan waktunya untuk mengisi kuisioner yang telah penulis persiapkan, tanpa kalian skripsi ini tidak dapat terselesaikan.
17. Semua pihak yang telah membantu dan berjasa atas terselesainya tugas akhir ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala kebaikan kalian semua. Semoga Allah selalu menyertai langkah kalian dan membalas semua kebaikan kalian semua.

Yogyakarta, Agustus 2018



Azhara Nurul Qisthina

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTO.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
INTISARI.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	8
C. Manfaat Penelitian	9
D. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Stres Kerja.....	13
1. Definisi Stres Kerja	13
2. Aspek-aspek Stres Kerja	15
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	18
B. Iklim Keselamatan	20
1. Definisi Iklim Keselamatan.....	20
2. Aspek-aspek Iklim Keselamatan.....	21
C. Hubungan Iklim Keselamatan dan Stres Kerja	24

D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
1. Stres Kerja.....	30
2. Iklim Keselamatan	31
C. Responden Penelitian	32
D. Metode Pengumpulan Data	32
1. Skala Stres Kerja	33
2. Skala Iklim Keselamatan.....	33
E. Validitas dan Reliabilitas	35
1. Validitas	35
2. Reliabilitas.....	36
F. Metode Analisis Data.....	37
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	39
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan.....	39
1. Orientasi Kanchah.....	39
2. Persiapan	41
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	44
C. Hasil Penelitian	45
1. Deskripsi Responden Penelitian.....	45
2. Deskripsi Data Penelitian.....	49
3. Uji Asumsi	51
4. Uji Hipotesis.....	52
D. Pembahasan.....	53
BAB V PENUTUP.....	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	33
Tabel 2 Distribusi Aitem Skala Iklim Keselamatan Sebelum Uji Coba	34
Tabel 3 Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	43
Tabel 4 Distribusi Aitem Skala Iklim Keselamatan Setelah Uji Coba	44
Tabel 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 7 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 8 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan	47
Tabel 9 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan.....	48
Tabel 10 Deskripsi Data Penelitian Stres Kerja dan Iklim Keselamatan.....	49
Tabel 11 Kriteria Kategorisasi Skala	49
Tabel 12 Kategorisasi Variabel Stres Kerja	50
Tabel 13 Kategorisasi Variabel Iklim Keselamatan.....	50
Tabel 14 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 15 Hasil Uji Linieritas.....	52
Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Uji Coba.....	63
Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Coba Stres Kerja	73
Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Coba Iklim Keselamatan.....	77
Lampiran 4. Hasil Analisis Aitem.....	81
Lampiran 5. Skala Penelitian	91
Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian Stres Kerja.....	101
Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian Iklim Keselamatan.....	107
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas.....	114
Lampiran 9. Hasil Uji Linieritas	116
Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis.....	118
Lampiran 11. Surat Izin Penelitian.....	120
Lampiran 12. Surat Keterangan Selesai Penelitian	122

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM KESELAMATAN DENGAN STRES
KERJA KARYAWAN PABRIK MINYAK SAWIT PT. NUSANTARA XIII
GUNUNG MELIAU KALIMANTAN BARAT**

Azhara Nurul Qisthina

Nur Pratiwi Noviati

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim keselamatan dan stres kerja karyawan pabrik. Hipotesis dalam penelitian ini adalah tidak ada hubungan negatif antara iklim keselamatan dan stres kerja karyawan pabrik minyak sawit. Penelitian ini melibatkan 114 karyawan berjenis kelamin laki-laki berusia 17-54 tahun. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala skala *JSS (Job Stress Scale)* disusun oleh Karasek dan Theorell (Alves, 2004) dan skala *Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50)* yang disusun oleh Kines, Lappalainen, Mikkelsen, Olsen, Pousette, Tharaldsen, dan Tomasson (2011). Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi $r = -0,098$ dengan signifikansi $p = 0,151$ ($p > 0.05$). Analisis koefisien determinasi (r^2) menunjukkan sumbangan 0,9% terhadap iklim keselamatan pada karyawan pabrik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak diterima.

Kata Kunci : iklim keselamatan, stres kerja, karyawan pabrik

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam suatu organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungan termasuk lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja yang menantang dan kompleks, serta makin cepatnya perubahan yang terjadi menuntut individu untuk bisa menyesuaikan diri dengan dunia kerjanya. Dalam proses penyesuaian diri di lingkungan kerja, dirasa penting untuk mengetahui kondisi lingkungan yang bisa mengancam dan membahayakan diri. Dalam melakukan segala aktifitasnya, manusia memerlukan pemikiran yang dinamis agar segala aktifitasnya dapat berjalan dengan baik. Selain itu, manusia juga memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya mengalami kelelahan dan terbatas tenaganya.

Pekerjaan yang berat serta tuntutan kerja yang tinggi dari perusahaan menyebabkan individu sering mengalami kecemasan, kejenuhan dan juga mengakibatkan stres. Menurut Rahman (2009) stres yaitu ketidakmampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang dapat mempengaruhi terhadap keseimbangan fisik maupun emosional, sehingga menimbulkan reaksi fisiologi maupun psikologis. Individu akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada baik yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan

keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah (Rachayu,2014).

Setiap individu yang sudah bekerja pasti pernah mengalami stres kerja. Robbins (1996) mengatakan bahwa individu yang mengalami stres kerja tingkat rendah akan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan melakukan tugasnya dengan baik, lebih cepat, dan lebih intensif. Robbins (1996) juga menyimpulkan bahwa individu dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk bereaksi yang rendah terhadap pekerjaannya sehingga individu kurang berkonsentrasi untuk melakukan tugasnya dengan baik, cepat, dan juga intensif. Gibson, Ivancevich, Donnelly (1996) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu respon adaptif yang dipengaruhi oleh karakteristik individu atau proses psikologis sebagai konsekuensi dari perilaku atau kejadian-kejadian pada lingkungan kerja yang menimbulkan akibat-akibat khusus secara psikologis maupun fisiologis terhadap perilaku.

Stres kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan. Banyak kasus terkait stres kerja, contohnya kasus yang di teliti oleh *Northwestern National Life Insurance* yang melakukan penelitian tentang dampak stres di tempat kerja, kesimpulannya yaitu satu juta absensi ditempat kerja berkaitan dengan masalah stres, 27% mengatakan bahwa aspek pekerjaan menimbulkan stres paling tinggi dalam hidup mereka, 46% menganggap

tingkat stres kerja sebagai tingkat stres yang sangat tinggi, satu pertiga pekerja berniat untuk langsung mengundurkan diri karena stres dalam pekerjaan mereka dan 70% berkata stres kerja telah merusak kesehatan fisik dan mental mereka (Marchelia, 2014).

Stres kerja dapat terjadi pada berbagai bidang pekerjaan, begitu pula pada karyawan pabrik minyak sawit PTPN XIII Gunung Meliau. PTPN XIII bergerak dalam bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN XIII adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) didirikan pada tanggal 11 Maret 1996. Komoditas utama yang dikelola PTPN XIII yaitu Kelapa Sawit dan Karet.

Pada bulan Maret 2018, peneliti melakukan wawancara dengan seorang karyawan PTPN XIII Gunung Meliau. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan tersebut mengungkapkan bahwa terdapat pemicu stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan antara lain keterlambatan dalam penggajian karyawan, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, pekerjaan yang menumpuk dan tidak selesai tepat waktu, waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai target. Karyawan tersebut juga menambahkan bahwa terdapat indikator stres kerja yang dialami oleh karyawan yaitu susah tidur, luapan emosional, dan mudah lelah.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu mengenai permasalahan-permasalahan yang pernah muncul dibagi menjadi dua musim (musim produksi dan musim non produksi). Pada musim produksi permasalahan-permasalahan yang muncul yaitu

masalah perbedaan pendapat dengan rekan kerja, kerja sama yang kurang baik dari bagian lain, tuntutan-tuntutan kerja agar lebih baik, tekanan-tekanan kerja yang terkait dengan pencapaian target, terjadinya kecelakaan kerja, serta pekerjaan yang lebih berat dan beresiko tinggi. Sedangkan saat non produksi, permasalahan-permasalahan yang biasanya muncul yaitu adanya kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan karena ketika non produksi pekerjaan cenderung sedikit, serta adanya pergeseran dilingkup kerja yang sifatnya internal atau dengan kata lain tenaga dibagian pabrik dibantukan dibagian tanaman untuk mengawasi tanaman.

Permasalahan-permasalahan lain diluar musim produksi dan non produksi yang berpengaruh pada kenyamanan kerja adalah masalah gaji atau kesejahteraan, lingkungan kerja yang panas dan berdebu, serta masa kerja atau pengangkatan dinas yang tergolong lama.

Peneliti juga mendapatkan informasi dari pihak konselor, bahwa keluhan-keluhan dan permasalahan-permasalahan yang sering diterima berasal dari bagian pengolahan. Perilaku yang terlihat ketika karyawan sedang mengalami suatu masalah adalah lebih sensitif dan mudah tersinggung. Walaupun banyaknya permasalahan yang muncul ketika kerja, tetapi tidak membuat karyawan menelantarkan kerjanya dan tetap berjalan sesuai tugas yang ditentukan.

Beehr dan Newman (Rice, 1999) mengatakan bahwa stres kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang berlebihan melebihi kemampuan pekerja meliputi interaksi antara kondisi pekerjaan dengan sikap individu yang mengubah kondisi normal dan fungsi psikologis pekerja sehingga

menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Menurut Rivai (2009) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Wijono (2010) juga mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu respon penyesuaian terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologis dan tingkah laku bagi partisipan organisasi.

Setiap pekerja mendambakan lingkungan kerja yang nyaman tanpa adanya gangguan, karena adanya gangguan di lingkungan kerja akan memberikan dampak negatif bagi pekerja salah satunya adalah stres kerja. Setiap pekerjaan memiliki resiko sesuai dengan apa yang dikerjakan, misalnya karyawan PTPN XIII yang mengungkapkan bahwa beberapa karyawan mengalami stres kerja yang disebabkan oleh kondisi kerja yang sewaktu-waktu dapat mengancam keselamatan jiwa karyawan. Data laporan kecelakaan kerja yang tersedia dapat diketahui bahwa 10 tahun belakangan secara berturut-turut jumlah kasus kecelakaan kerja sebanyak 31 kasus kecelakaan kerja. Kecelakaan yang terjadi mulai dari yang tidak menimbulkan cacat permanen hingga memakan korban jiwa.

Karyawan tersebut mengatakan pernah terjadi kecelakaan kerja yang menimpa karyawan bagian perawatan mesin pengolahan mesin boiler pabrik kelapa sawit. Karyawan tersebut tewas terperosok ke dalam mesin comfeor setelah mengalami luka parah pada bagian leher, tangan, dan kaki. Dari contoh kasus diatas, diketahui bahwa kondisi kerja yang

menimbulkan kecemasan dan perasaan tertekan diakibatkan oleh terjadinya kecelakaan kerja dan hal ini berdampak pada terjadinya ketegangan pada karyawan di tempat kerja.

Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan pengadaan sarana-sarana kerja yang memadai dan dapat menjamin keselamatan, keamanan dan kesehatan merupakan dambaan setiap karyawan. Menurut Siagian (2004), kurang terpenuhinya rasa aman di tempat kerja, akan berhubungan dengan produktivitas kerja yang merosot, tingkat kemangkiran yang tinggi, keinginan pindah yang besar, kepuasan kerja yang rendah, tingkat stres yang tinggi, disiplin kerja tidak sesuai dengan harapan dan tuntutan organisasi, konflik yang berlarut-larut tidak diselesaikan dan berbagai hal negatif lainnya. Dengan demikian, diketahui bahwa kurang terpenuhinya keselamatan kerja bagi karyawan di tempat kerja, berkaitan langsung dengan terjadinya stres pada karyawan.

Adanya perasaan cemas, takut, dan terancam merupakan salah satu gejala psikis dari stres kerja, karena sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Beehr (1995), salah satu gejala stres kerja adalah adanya kebingungan, kecemasan dan ketakutan saat bekerja. Menurut Yusuf (2006) faktor-faktor penyebab stres dapat berupa pengaruh internal seperti kondisi tubuh atau fisik dan konflik pribadi, maupun pengaruh eksternal seperti keluarga yang kurang harmonis, orang tua yang otoriter, masalah ekonomi, dan lingkungan masyarakat.

Tosi (Wijono, 2010) mengungkapkan bahwa terdapat lima macam faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu faktor yang berkaitan dengan

pekerjaan dari individu, tanggung jawab individu, faktor organisasi, tekanan peran, dan kesempatan untuk terlibat dalam tugas. Sunariyanto (2014) menambahkan faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kondisi mental karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga bisa menimbulkan stres kerja bagi karyawan.

Menurut Synder (2008) iklim keselamatan kerja didefinisikan sebagai gambaran atau persepsi pekerja terhadap praktek keselamatan, peraturan, dan prosedur sehingga mereka bertindak aman dalam lingkungan kerja dikaitkan dengan prioritas-prioritas lainnya seperti produktivitas. Iklim keselamatan kerja menurut Huda (2016) merupakan gambaran atau persepsi yang ada pada karyawan tentang kondisi keselamatan kerja di lingkungan tempat karyawan bekerja. Iklim keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diteliti, dikarenakan iklim keselamatan kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi sikap serta tindakan seseorang sebagai pegawai terkait keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan, dimana hal ini akan berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan-kemungkinan kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu menjaga keselamatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pemimpin perusahaan agar terciptanya keamanan kerja. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya

akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya akan terhindar dari perasaan cemas, takut, dan merasa terancam.

Hal tersebut merupakan salah satu gejala psikis dari stres kerja, karena sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Beehr (1995), salah satu gejala stres kerja adalah adanya kebingungan, kecemasan, dan ketakutan saat bekerja. Maka adanya perasaan cemas, takut, dan terancam akan berdampak pada kognitif, perilaku, dan afektif karyawan, misalnya karyawan menjadi tidak tenang, menghindari pekerjaan, menjadi tidak percaya diri, dan menurunnya motivasi kerja, yang hal ini merupakan gejala-gejala dari munculnya stres kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim keselamatan dengan stres kerja yang dialami karyawan, khususnya karyawan pabrik minyak sawit PT. Perkebunan Nusantara XIII Gunung Meliau Kalimantan Barat.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim keselamatan dengan stres kerja karyawan pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIII Kalimantan Barat.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan berbagai manfaat, antara lain:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja maupun faktor-faktor yang mempengaruhi iklim keselamatan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dalam ilmu psikologi industri organisasi dan dapat digunakan sebagai bahan kajian dalam penelitian berikutnya.

D. Keaslian Penelitian

Sejauh pengamatan peneliti, penelitian mengenai hubungan antara iklim keselamatan dengan stres kerja belum pernah dilakukan sebelumnya, namun beberapa penelitian yang membahas dua variabel penelitian ini secara terpisah sudah pernah dilakukan.

Penelitian-penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan berkaitan dengan iklim keselamatan kerja dilakukan oleh Putri dan Samian (2014) dengan judul “Hubungan antara *Safety Climate* dan *Personal Value* dengan *Safety Performance* pada Tenaga Kerja di Joint Operating Body Pertamina-Petrochina East Java (JOB P-PEJ) Tuban, Jawa Timur”. Subjek penelitian ini adalah 200 tenaga kerja JOB P-PEJ. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *safety climate*

dan *personal value* dengan *safety performance* pada tenaga kerja yang berada di perusahaan Joint Operating Body Pertamina-Petrochina East Java (JOB P-PEJ) Tuban, Jawa Timur.

Sementara itu penelitian yang berkaitan dengan stres kerja dilakukan oleh Putra (2012) dengan judul “Hubungan Kepribadian Tipe A dan Stres Kerja Guru dalam Menghadapi Sertifikasi”. Subjek penelitian ini adalah 109 guru yang sedang menghadapi sertifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kepribadian tipe A dengan stres kerja guru yang sedang menghadapi sertifikasi.

Dodik dan Astuti (2012) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kepribadian *Hardiness* dengan Stres Kerja pada Anggota Polri Bagian Operasional di Polresta Yogyakarta”. Subjek penelitian melibatkan 60 orang anggota Polri Bagian Operasional Polresta Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada anggota Polri di Polresta Yogyakarta.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang diuraikan di atas terlihat bahwa penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa keaslian. Adapun penjelasan secara rinci mengenai keaslian penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keaslian Topik

Penelitian ini memiliki keaslian topik karena berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu Putri dan Samian (2014) yang berjudul “Hubungan antara *Safety Climate* dan *Personal Value* dengan *Safety*

Performance pada Tenaga Kerja di Joint Operating Body Pertamina-Petrochina East Java (JOB P-PEJ) Tuban, Jawa Timur”. Sedangkan Putra (2012) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepribadian Tipe A dan Stres Kerja Guru dalam Menghadapi Sertifikasi”. Penelitian mengenai stres kerja lainnya dilakukan oleh Dodik dan Astuti (2012) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kepribadian *Hardiness* dengan Stres Kerja pada Anggota Polri Bagian Operasional di Polresta Yogyakarta”. Dalam penelitian ini, peneliti mengangkat topik tentang iklim keselamatan dan stres kerja pada karyawan pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIII Kalimantan Barat.

2. Keaslian Teori

Penelitian ini memiliki keaslian teori karena dalam penelitian sebelumnya yaitu Putri dan Samian (2014) menggunakan teori iklim keselamatan yang dikemukakan oleh Neal, dkk (2000). Putra (2012) menggunakan teori stres kerja dari Robbins dan Judge (2008). Dodik dan Astuti (2012) menggunakan teori stres kerja dari Beehr dan Newman (Rice, 1999). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori stres kerja dari Karasek dan Theorell (Alves, 2004), sedangkan teori iklim keselamatan menggunakan teori Kines, Lappalainen, Mikkelsen, Olsen, Pousette, Tharaldsen, dan Tomasson (2011).

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan oleh Putri dan Samian (2014) menggunakan skala iklim keselamatan berdasarkan aspek-aspek dari

Neal, dkk (2000). Penelitian stres kerja yang dilakukan oleh Putra (2012) menggunakan skala stres kerja berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Kemudian Dodik dan Astuti (2012) menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman (Rice, 1999) yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Dalam penelitian ini, peneliti membuat skala iklim keselamatan menggunakan aspek dari Kines, dkk (2011) yaitu (1) prioritas keselamatan, komitmen dan kompetensi manajemen, (2) pemberdayaan keselamatan kerja dari manajemen, (3) keadilan manajemen terhadap keselamatan kerja, (4) komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, (5) prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, (6) pembelajaran, komunikasi keselamatan dan kepercayaan terhadap kompetensi keselamatan, (7) kepercayaan pekerja terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja, sedangkan skala stres kerja menggunakan aspek dari Karasek dan Theorell (Alves, 2004) yaitu tuntutan pekerjaan (*demand*), kendali (*control*), dan dukungan sosial (*support*).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Samian (2014) menggunakan subjek 200 tenaga kerja Joint Operating Body Pertamina-Petrochina East Java (JOB P-PEJ) Tuban, Jawa Timur. Putra (2012) melakukan penelitian dengan subjek sebanyak 109 guru yang sedang menghadapi sertifikasi. Dodik dan Astuti (2012) melakukan penelitian

dengan subjek 60 orang anggota Polri Bagian Operasional Polresta Yogyakarta. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan pabrik PT. Perkebunan Nusantara XIII Kalimantan Barat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2002) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Secara umum keadaan yang dapat menimbulkan stres disebut sebagai *stressor*. Menurut Greenberg (2004) stressor adalah sesuatu yang berpotensi menimbulkan reaksi stres, tanpa adanya stressor atau kejadian yang menimbulkan stres maka stres tidak akan terjadi. Gibson (Sari, 2013) menyebutkan macam-macam stressor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu yang pertama stressor lingkungan fisik yang merupakan masalah dalam pekerjaan secara teknis, yang meliputi sinar atau penerangan, kebisingan, udara dan temperatur atau suhu di tempat kerja.

Kemudian, stressor individu yang merupakan sumber yang lebih banyak disebabkan oleh karakteristik dan kondisi yang dimiliki seseorang, yang meliputi konflik peran, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karier, dan rancangan pekerjaan. Selanjutnya, stressor kelompok yang merupakan sebab yang muncul akibat hubungan manusia dengan orang lain sebagai makhluk sosial, yang meliputi hubungan dengan teman kerja, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan bawahan. Terakhir yaitu stressor organisasi yang merupakan sebab akibat tuntutan terhadap pencapaian

tujuan dalam organisasi formal, yang meliputi partisipasi dalam pengambilan keputusan, struktur organisasi, tingkat jabatan dan kebijaksanaan. Berdasarkan penjelasan di atas, stressor tersebut dapat memunculkan respon. Respon yang muncul dapat secara fisiologis, seperti jantung berdebar, gemetar, dan pusing serta secara psikologis berupa takut, cemas, sulit berkonsentrasi dan mudah tersinggung.

Menurut Alves, Chor, Faerstein, Lopes, dan Werneck (2004) stres kerja sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2008) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dalam bekerja. Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Menurut Rivai (2009) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Wijono (2010) menjelaskan bahwa stres kerja sebagai suatu respon penyesuaian terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologis dan tingkah laku bagi partisipan organisasi. Permaitiyas (2013) mengatakan bahwa stres kerja merupakan hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara individu sebagai pegawai dengan lingkungan tempat kerjanya, sehingga

mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Menurut Zaini dan Prasetyo (2015) secara biologis stres kerja timbul akibat dari beberapa faktor yang mengganggu keseimbangan tubuh manusia. Ketika kondisi fisik maupun psikis karyawan tidak stabil, ini diakibatkan oleh stres kerja karena rangsangan yang berlebihan (*Overstimulation*) atau rangsangan yang kurang takarannya (*Understimulation*). Kedua hal tersebut dapat memicu timbulnya stres kerja. Dalam hal ini stres sangatlah mempengaruhi dalam pekerjaan, karena untuk mencapai suatu tujuan dan keberhasilan dalam bekerja dibutuhkan kondisi fisik maupun psikis yang stabil.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon seseorang terhadap situasi kerja yang membuat seseorang tertekan, sehingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikisnya.

2. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Michael, Court, dan Petal (2009) stres kerja dapat diukur dari tiga aspek, yaitu:

a. Beban Kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Contohnya beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak

seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

b. Konflik Peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Contohnya konflik peran berkaitan dengan perbedaan konsep antara pekerja dan *supervisor* atau atasan mengenai konten dari pentingnya tugas-tugas pekerjaan yang dibutuhkan. Inilah yang bisa menyebabkan konflik, adanya pertentangan antara komitmen terhadap beberapa *supervisor* atau atasan dan nilai-nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

c. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Contohnya hal tersebut terjadi salah satunya karena uraian jabatan tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dilakukan serta tujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

Menurut Karasek dan Theorell (Alves, 2004), aspek dari stres kerja ada tiga yaitu:

a. Tuntutan Pekerjaan (*Demand*)

Tuntutan pekerjaan dapat menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*). Tuntutan pekerjaan dapat dijelaskan seperti bekerja dalam waktu yang terlalu lama, beban kerja yang tinggi, terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

b. Kendali (*Control*)

Kendali merupakan otoritas yang dimiliki karyawan dalam mengendalikan dan mengambil keputusan dalam pekerjaan menggunakan kemampuan yang dimiliki yang berhubungan dengan tugasnya. Contohnya ketika seorang karyawan di dalam pekerjaannya menuntut tingginya tingkat keterampilan atau keahlian dalam bekerja.

c. Dukungan Sosial (*Support*)

Dukungan sosial merupakan interaksi yang terjadi ditempat kerja yaitu antara karyawan dengan rekan kerja atau dengan atasannya. Contohnya seorang karyawan dapat berhubungan baik dengan rekan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini menggunakan aspek-aspek stres kerja menurut Karasek dan Theorell (Alves, 2004) yaitu tuntutan pekerjaan (*demand*), kendali (*control*), dan dukungan sosial (*support*). Dimana ketiga aspek tersebut dapat mengungkapkan gambaran tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain:

a. Lingkungan

Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.

b. Organisasi

Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, bebam kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran dan antar personal. Tuntunan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi dan keragaman tugas), serta kondisi kerja.

Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari

peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

c. Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah tidak adanya iklim keselamatan yang berasal dari manajemen perusahaan. Iklim keselamatan termasuk ke dalam faktor lingkungan, organisasi, dan individu yang menjadi faktor penyebab stres seorang karyawan. Iklim keselamatan menentukan bagaimana seorang individu mudah mengalami stres atau sebaliknya, mampu bertahan dan tetap kuat baik secara fisik maupun psikis walaupun banyak menerima tekanan.

B. Iklim Keselamatan

1. Definisi Iklim Keselamatan

Secara umum, *safety climate* atau iklim keselamatan menurut Neal dan Griffin (2002) dapat didefinisikan sebagai persepsi yang mengacu pada kebijakan, prosedur, dan pelaksanaan berkaitan dengan keamanan ditempat kerja. Menurut Lu dan Tsai (2008) iklim keselamatan terdiri dari praktek keselamatan manajemen, praktek keselamatan atasan, sikap keselamatan, pelatihan keselamatan, keselamatan kerja, dan praktik-praktik keselamatan rekan kerja. Mondy (2008) mengatakan bahwa keselamatan kerja mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kesehatan kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional.

Nahrgang, Hofmann, dan Morgeson (2010) mendefinisikan iklim keselamatan sebagai persepsi karyawan tentang peristiwa, praktik, dan prosedur serta perilaku yang dihargai, didukung, dan diharapkan dalam lingkungan organisasi tertentu. Kines, Lappalainen, Mikkelsen, Olsen, Pousette, Tharaldsen, dan Tomasson (2011) menyatakan bahwa iklim keselamatan merupakan persepsi karyawan mengenai kebijakan, prosedur, dan keselamatan dengan kata lain iklim keselamatan mencerminkan persepsi karyawan tentang nilai sebenarnya dari keselamatan dalam sebuah organisasi. Menurut Bakotic dan Babic (2013), keselamatan di tempat kerja dilakukan untuk memastikan kondisi kerja tanpa membahayakan kesehatan dan menghindari

kecelakaan, cedera, penyakit akibat kerja, dan atau setidaknya mengurangi konsekuensinya. Kondisi kerja berperan penting terhadap persepsi penilaian kepuasan karyawan secara keseluruhan terhadap keselamatan (Bakotic & Babic, 2014).

Iklm keselamatan juga didefinisikan oleh Widyastuti dan Aini (2014) sebagai persepsi karyawan terhadap komitmen manajemen dan keterlibatan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan usaha keselamatan kerja dilingkungan kerja. Sholihah dan Kuncoro (2014) mengatakan bahwa iklim keselamatan kerja atau *safety climate* adalah sebuah persepsi karyawan pada sikap manajemen terhadap keselamatan kerja dan persepsi sejauh mana kontribusi keselamatan kerja yang menekankan pada persepsi karyawan mengenai peran manajemen didalam melaksanakan program keselamatan kerja.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim keselamatan merupakan persepsi atau pandangan karyawan terhadap iklim dan keadaan keselamatan kerja di perusahaan yang nantinya akan menjadi arahan perilaku pekerja agar mereka dapat merasa sejahtera ketika bekerja.

2. Aspek-aspek Iklim Keselamatan

Menurut Kines, Lappalainen, Mikkelsen, Olsen, Pousette, Tharaldsen, dan Tomasson (2011) iklim keselamatan dapat diukur dari tujuh aspek, yaitu:

a. Prioritas Keselamatan, Komitmen dan Kompetensi Manajemen

Pada aspek ini berkaitan dengan persepsi pekerja terhadap manajemen tentang beberapa hal yaitu prioritas terhadap keselamatan, jaminan manajemen agar setiap individu menerima informasi keselamatan yang dibutuhkan, respon terhadap perilaku tidak aman serta kompetensi manajemen dalam menangani keselamatan

b. Pemberdayaan Keselamatan Kerja dari Manajemen

Pada aspek ini membahas mengenai persepsi pekerja terhadap pemberdayaan dan dukungan partisipasi pekerja yang dilakukan oleh manajemen, yaitu diantaranya melibatkan pekerja untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan dan upaya manajemen agar setiap pekerja memiliki kompetensi yang tinggi yang berkaitan dengan keselamatan dan risiko.

c. Keadilan Manajemen Terhadap Keselamatan Kerja

Pada aspek ini membahas mengenai persepsi pekerja terhadap cara manajemen dalam memperlakukan pekerja yang terlibat kecelakaan, yaitu diantaranya apakah manajemen mengumpulkan data yang akurat dalam investigasi kecelakaan, memperlakukan pekerja yang terlibat dalam kecelakaan secara adil atau menyalahkan pekerja ketika terjadi kecelakaan.

d. Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan Kerja

Pada aspek ini membahas persepsi pekerja mengenai sejauh mana pekerja turut andil dalam menjaga keselamatan kerja dan peduli terhadap aktivitas keselamatan kerja.

e. Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya

Pada aspek ini menjelaskan tentang persepsi pekerja yang berkaitan dengan keselamatan kerja dalam hal, apakah mereka pada umumnya memprioritaskan keselamatan diatas target pekerjaan, tidak menerima kondisi berisiko atau tidak mengambil serta tidak menunjukkan keberanian yang bertentangan dengan aspek keselamatan.

f. Pembelajaran, Komunikasi Keselamatan dan Kepercayaan Terhadap Kompetensi Keselamatan

Pada aspek ini berisi tentang persepsi pekerja yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja dalam hal berdiskusi mengenai isu-isu keselamatan, belajar dari pengalaman kerja, menolong satu sama lain untuk dapat bekerja secara aman, menerima masukan terkait keselamatan dengan baik serta percaya terhadap kemampuan satu sama lain dalam menjamin keselamatan saat bekerja.

g. Kepercayaan Pekerja Terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja

Pada aspek ini berkaitan dengan persepsi pekerja mengenai efektifitas sistem keselamatan kerja yang dijalankan, manfaat dari

perencanaan, manfaat dari pelatihan sistem keselamatan kerja yang berjalan serta manfaat dari sasaran dan tujuan keselamatan yang jelas.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa iklim keselamatan memiliki tujuh aspek, yaitu (1) prioritas keselamatan, komitmen dan kompetensi manajemen, (2) pemberdayaan keselamatan kerja dari manajemen, (3) keadilan manajemen terhadap keselamatan kerja, (4) komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, (5) prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, (6) pembelajaran, komunikasi keselamatan dan kepercayaan terhadap kompetensi keselamatan, (7) kepercayaan pekerja terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja.

C. Hubungan Iklim Keselamatan dengan Stres Kerja Karyawan

Stres kerja merupakan aspek alamiah yang tidak dapat dihindari di dalam kehidupan karyawan. Menurut Anoraga (2009) stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan individu, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja yang dirasa mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja akan sangat tergantung pada penyesuaian diri masing-masing individu. Individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi akan mengalami stres kerja, sedangkan individu yang mampu menghadapi keadaan yang menimpanya dengan cara yang lebih baik, maka tingkat stres kerjanya juga lebih rendah. Stres kerja menurut Jewel dan Siegall (2008) merupakan suatu keadaan apabila faktor-faktor yang berhubungan

dengan pekerjaan saling mempengaruhi dan mengubah keadaan psikologis atau fisiologis pekerja. Stres kerja dapat bersifat potensial dan nyata, bersifat potensial apabila tekanan itu dirasakan sebagai akibat interaksi antara pegawai dengan lingkungannya dan stres kerja yang bersifat nyata apabila orang bereaksi terhadap stres tersebut (Ardani, 2002).

Iklim keselamatan merupakan persepsi atau pandangan karyawan terhadap iklim dan keadaan keselamatan kerja di perusahaan yang nantinya akan menjadi arahan perilaku pekerja agar mereka dapat merasa sejahtera ketika bekerja. Tingkat stres kerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap hasil kerja karyawan, motivasi dalam bekerja serta iklim keselamatan juga sangat besar pengaruhnya dengan stres kerja pada karyawan. Hal tersebut terjadi karena satu sama lain saling berkaitan, jika terdapat karyawan yang mempunyai masalah bahwa perusahaan tempatnya bekerja saat ini tidak dapat memberikan jaminan rasa aman saat bekerja, maka masalah tersebut akan berdampak pada ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga perlahan-lahan jika tidak diselesaikan akan menimbulkan dampak seperti stres kerja.

Kemudian, pada perusahaan yang sedang peneliti teliti yang dilakukan manajemen agar karyawan tidak mengalami stres kerja yaitu dengan adanya program-program pelatihan pengelolaan stres kerja yang rutin dilaksanakan baik tahunan maupun bulanan. Salah satu pelatihan yang dilakukan adalah pelatihan manajemen stres dimana pelatihan dilaksanakan setidaknya satu kali dalam sebulan. Pelatihan tersebut adalah pelatihan mengelola kelelahan, dimana pelatihan ini wajib diikuti oleh

semua karyawan. Selain itu banyak aspek yang mempengaruhi, diantaranya iklim keselamatan.

Iklim keselamatan memiliki beberapa aspek penting di dalamnya seperti yang dijelaskan oleh Kines, dkk (2011) yaitu prioritas keselamatan, komitmen dan kompetensi manajemen. Aspek ini merupakan persepsi pekerja terhadap manajemen mengenai prioritas terhadap keselamatan, jaminan manajemen agar setiap individu menerima informasi keselamatan yang dibutuhkan serta kompetensi manajemen dalam menanggapi keselamatan. Bagi pekerja yang tidak merasakan adanya prioritas keselamatan dari manajemen, maka pekerja akan mengalami stres dalam bekerja yang disebabkan tidak adanya komitmen dan kompetensi terhadap keselamatan dan memprioritaskan keselamatan. Manajemen yang tidak memberikan keselamatan dengan merancang sistem keselamatan yang dapat diaplikasikan pekerja di tempat kerja akan menumbuhkan rasa tidak aman dan hal tersebut juga dapat mengakibatkan stres pada pekerja.

Kemudian, aspek pemberdayaan keselamatan kerja dari manajemen merupakan persepsi pekerja terhadap pemberdayaan dan dukungan partisipasi pekerja yang dilakukan oleh manajemen. Pekerja yang tidak pernah terlibat untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan dan tidak adanya dukungan pemberdayaan oleh manajemen yang menunjang keselamatan di tempat kerja, maka pekerja akan mengalami stres dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena tidak adanya pemberdayaan oleh manajemen dan pada akhirnya pekerja

tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dan akan berakibat stres dalam bekerja.

Pada aspek keadilan manajemen terhadap keselamatan kerja, aspek ini merupakan persepsi pekerja terhadap cara manajemen dalam memperlakukan pekerja yang terlibat kecelakaan. Tidak adanya keadilan dalam memperlakukan pekerja yang terlibat kecelakaan akan mengakibatkan stres pada pekerja. Pekerja akan berspekulasi ketika individu mengalami kecelakaan saat bekerja, manajemen tidak akan memperlakukan pekerja dengan baik seperti tidak mengumpulkan informasi yang akurat dalam investigasi kecelakaan dan menyalahkan pekerja ketika terjadi kecelakaan.

Aspek selanjutnya yaitu komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja. Aspek ini merupakan persepsi pekerja tentang sejauh mana pekerja turut andil dalam menjaga keselamatan kerja, peduli terhadap aktivitas keselamatan kerja dan peduli terhadap keselamatan orang lain. Pekerja yang tidak menjaga keselamatan kerja, tidak peduli terhadap aktivitas keselamatan dan keselamatan orang lain akan berakibat stres pada pekerja. Hal ini terjadi karena pekerja tidak membangun hubungan dalam lingkungan yang salah satunya keakraban kelompok. Menurut Kines, dkk (2011) menemukan bahwa motivasi keselamatan tidak hanya ditentukan oleh faktor kepemimpinan maupun ketentuan pemimpin terkait keselamatan tapi juga oleh ketentuan dan keakraban kelompok. Pentingnya dukungan dalam kelompok menjadi salah satu aspek utama

dalam pengukuran iklim keselamatan di banyak penelitian (Seo, Torabi, Blair, Ellis, 2004).

Pada aspek prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, aspek ini merupakan persepsi pekerja berkaitan dengan keselamatan kerja dalam hal apakah mereka pada umumnya memprioritaskan keselamatan di atas target pekerjaan, tidak menerima kondisi berisiko atau tidak mengambil serta tidak menunjukkan keberanian yang bertentangan dengan aspek keselamatan. Pekerja yang tidak memahami akan risiko dan persepsi terhadap risiko untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan dapat menimbulkan stres pada pekerja. Mengetahui akan konsep risiko diketahui dapat membantu dalam memahami dan mengatasi bahaya dan ketidakpastian yang mana jika terjadi suatu keadaan yang tidak dikehendaki dapat menimbulkan kerugian (Krallis dan Csontos, 2006).

Aspek selanjutnya yaitu pembelajaran, komunikasi keselamatan dan kepercayaan terhadap kompetensi keselamatan. Aspek ini merupakan persepsi pekerja yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja dalam hal berdiskusi mengenai isu-isu keselamatan, belajar dari pengalaman kerja, menolong satu sama lain untuk dapat bekerja secara aman, menerima masukan terkait keselamatan dengan baik serta percaya terhadap kemampuan satu sama lain dalam menjamin keselamatan saat bekerja. Pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan memegang peranan penting untuk membentuk budaya keselamatan yang diinginkan (Kines dkk, 2011). Pekerja yang tidak menekankan akan pentingnya

pembelajaran, komunikasi dan kepercayaan akan berakibat mengalami stres. Hal tersebut disebabkan karena minimnya pembelajaran dan informasi untuk bekerja secara aman dan menjamin keselamatan saat bekerja.

Aspek terakhir yaitu kepercayaan pekerja terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja. Aspek ini merupakan persepsi pekerja mengenai efektifitas sistem keselamatan kerja yang dijalankan, manfaat dari perencanaan, manfaat dari pelatihan sistem keselamatan kerja yang berjalan serta manfaat dari sasaran dan tujuan keselamatan yang jelas. Pekerja yang tidak memiliki kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja akan mengalami stres dalam bekerja. Hal tersebut disebabkan karena pekerja merasa bahwa lingkungan tempat bekerja tidak menjamin keselamatan bagi diri pekerja dan menimbulkan perasaan tidak nyaman dalam bekerja yang lebih lanjut lagi akan menimbulkan stres bagi pekerja yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim keselamatan memiliki hubungan dengan stres kerja pada karyawan. Aspek-aspek iklim keselamatan yang meliputi (1) prioritas keselamatan, komitmen dan kompetensi manajemen, (2) pemberdayaan keselamatan kerja dari manajemen, (3) keadilan manajemen terhadap keselamatan kerja, (4) komitmen pekerja terhadap keselamatan kerja, (5) prioritas keselamatan pekerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, (6) pembelajaran, komunikasi keselamatan dan kepercayaan terhadap kompetensi keselamatan, (7) kepercayaan pekerja terhadap keefektifan

sistem keselamatan kerja dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Individu yang memiliki iklim keselamatan yang tinggi maka individu tidak akan memiliki stres kerja yang tinggi, namun sebaliknya individu yang memiliki iklim keselamatan yang rendah maka individu akan memiliki stres kerja yang tinggi.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan adalah ada korelasi negatif antara iklim keselamatan dan stres kerja. Semakin tinggi iklim keselamatan maka akan semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan atau sebaliknya semakin rendah iklim keselamatan maka akan semakin tinggi stres kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian

Sebelum menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu akan dilakukan identifikasi variabel-variabel yang akan dipakai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Tergantung : Stres Kerja
2. Variabel Bebas : Iklim Keselamatan

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Stres Kerja

Alves, Chor, Faerstein, Lopes, dan Werneck (2004) mendefinisikan stres kerja sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah sejauh mana karyawan menunjukkan kesesuaian terhadap pernyataan-pernyataan yang mengungkapkan stres kerja. Tinggi rendahnya diungkap melalui skala stres kerja berdasarkan aspek-aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Karasek dan Theorell (Alves, 2004). Stres kerja adalah skor yang diperoleh setelah responden mengisi skala stres kerja yang diadaptasi dari skala *JSS (Job Stress Scale)* oleh Karasek dan Theorell (Alves, 2004) yang disusun oleh Rezki (2017). Skala stres kerja terdiri dari 17 aitem yang bertujuan untuk mengungkap tingkat stres kerja yang dimiliki responden. Semakin tinggi skor total

yang dimiliki oleh responden, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki responden. Adapun sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah pula tingkat stres kerja yang dimiliki responden.

2. Iklim Keselamatan

Kines, Lappalainen, Mikkelsen, Olsen, Pousette, Tharaldsen, dan Tomasson (2011) menyatakan bahwa iklim keselamatan merupakan persepsi karyawan mengenai kebijakan, prosedur, dan keselamatan dengan kata lain iklim keselamatan mencerminkan persepsi karyawan tentang nilai sebenarnya dari keselamatan dalam sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa iklim keselamatan yaitu sejauh mana karyawan menunjukkan kesesuaian terhadap pernyataan-pernyataan yang mengungkap iklim keselamatan berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Kines, Lappalainen, Mikkelsen, Olsen, Pousette, Tharaldsen, dan Tomasson (2011). Iklim keselamatan merupakan skor yang diperoleh responden setelah menjawab skala iklim keselamatan yang diadaptasi dari *Nordic Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ-50) oleh Kines, Lappalainen, Mikkelsen, Olsen, Pousette, Tharaldsen, dan Tomasson (2011) yang disusun oleh Muslima (2017). Skala iklim keselamatan terdiri 50 aitem yang bertujuan untuk mengungkap tingkat iklim keselamatan yang diperoleh responden. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi iklim keselamatan yang diperoleh responden. Adapun sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh subjek, maka semakin rendah skor

yang diperoleh maka semakin rendah pula tingkat iklim keselamatan yang dimiliki responden.

C. Responden Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan responden karyawan pabrik minyak sawit PT. Perkebunan Nusantara XIII Gunung Meliau berjenis kelamin laki-laki berusia 17 – 54 tahun serta minimal kerja 1 tahun. Responden diminta untuk mengisi skala yang diberikan oleh peneliti dan diharapkan mampu menampilkan data mengenai hubungan antara iklim keselamatan dengan stres kerja.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan dilakukan secara kuantitatif. Pengumpulan data dalam bentuk angket (kuesioner) dengan menggunakan metode skala. Skala merupakan daftar pernyataan yang harus diisi oleh sejumlah sampel. Penggunaan skala dalam penelitian ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa sampel penelitian merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri sehingga apa yang dinyatakan sampel adalah suatu yang benar-benar menggambarkan tentang kondisi dirinya. Penelitian ini menggunakan dua skala yang akan disampaikan kepada sampel, yaitu skala stres kerja dan skala iklim keselamatan.

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja disusun dengan mengadaptasi dari *JSS (Job Stress Scale)* yang dibuat oleh Karasek dan Theorell (Alves, 2004). Skala ini memuat tiga aspek stres kerja, antara lain tuntutan kerja (*demand*), kendali (*control*), dan dukungan sosial (*support*). Jumlah keseluruhan untuk skala stres kerja yaitu 1 aitem *favourable* dan 16 aitem *unfavourable*. Skala stres kerja ini menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu “Sangat Sesuai (SS)” mendapatkan skor 4, “Sesuai (S)” mendapatkan skor 3, “Tidak Sesuai (TS)” mendapatkan skor 2, dan “Sangat Tidak Sesuai (STS)” mendapatkan skor 1. Pada skala stres kerja ini, responden diminta memilih pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan responden. Distribusi aitem skala stres kerja sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1

Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

Aspek	<i>Favourable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
<i>Demand</i>	5	1, 2, 3, 4	5
<i>Control</i>		6, 7, 8, 9, 10, 11	6
<i>Support</i>		12, 13, 14, 15, 16, 17	6
Total	1	16	17

2. Skala Iklim Keselamatan

Skala iklim keselamatan disusun dengan mengadaptasi dari *Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50)* yang disusun oleh Kines, Lappalainen, Mikkelsen, Olsen, Pousette, Tharaldsen, dan Tomasson (2011). Skala ini memuat 50 komponen aitem iklim keselamatan yang terdiri dari 29 aitem *favourable* dan 21 aitem *unfavourable*. Skala iklim keselamatan ini menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu “Sangat

Sesuai (SS)” mendapatkan skor 4, “Sesuai (S)” mendapatkan skor 3, “Tidak Sesuai (TS)” mendapatkan skor 2, dan “Sangat Tidak Sesuai (STS)” mendapatkan skor 1. Pada skala iklim keselamatan ini, responden diminta memilih pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan responden. Distribusi aitem skala iklim keselamatan sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2

Distribusi Aitem Skala Iklim Keselamatan Sebelum Uji Coba

Aspek	<i>Favourable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
Prioritas Keselamatan, Komitmen, dan Kompetensi Manajemen	1, 2, 4, 6, 7	3, 5, 8, 9	9
Pemberdayaan Keselamatan Kerja dari Manajemen	10, 11, 12, 14, 16	13, 15	7
Keadilan Manajemen terhadap Keselamatan Kerja	17, 19, 20, 22	18, 21	6
Komitmen Pekerja terhadap Keselamatan Kerja	23, 24, 27	25, 26, 28	6
Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya	33	29, 30, 31, 32, 34, 35	7
Pembelajaran, Komunikasi Keselamatan, dan Kepercayaan terhadap Kompetensi Keselamatan	36, 37, 38, 39, 40, 42, 43	41	8
Kepercayaan Pekerja terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja	44, 46, 48, 50	45, 47, 49	7
Total	29	21	50

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner Ghozali (Putra, 2016). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Putra (2016) mengatakan bahwa validitas adalah mengukur apakah dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengukuran validitas umumnya tidak dapat dituntut suatu koefisien yang tinggi sekali sebagaimana halnya dalam interpretasi koefisien reliabilitas. Koefisien validitas yang tidak begitu tinggi, yang berada di sekitar angka 0,50 akan lebih dapat diterima dan dianggap memuaskan daripada koefisien reliabilitas dengan angka yang sama. Namun apabila koefisien validitas kurang dari 0,30 biasanya dianggap tidak memuaskan (Azwar, 2008). Akan tetapi, suatu koefisien validitas dianggap memuaskan atau tidak, penilaiannya dikembalikan kepada pihak peneliti atau kepada orang yang berkepentingan dalam penggunaan hasil alat ukur skala yang bersangkutan (Azwar, 2008).

Berikut ini langkah-langkah yang dilakukan peneliti untuk menjamin validitas alat ukur penelitian, yaitu (1) memilih alat ukur psikologis yang sudah tervalidasi dalam jurnal internasional atau penelitian serta terdapat informasi psikometrik dari alat ukur yang dipilih, (2) melakukan translasi alat ukur dari bahasa Inggris ke dalam

Bahasa Indonesia, (3) meminta penilaian kepada dosen pembimbing skripsi terkait validitas alat ukur yaitu apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan pengukuran dan apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur sudah mewakili semua aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukur, dan terakhir melakukan uji coba alat ukur terhadap 60 orang responden untuk mengetahui validitas dari alat ukur yang digunakan.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Reliabilitas sering disebut dengan konsistensi, keterpercayaan, kestabilan, dan sebagainya. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi disebut sebagai pengukuran yang *reliable*. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi di antara individu lebih ditentukan oleh faktor eror (kesalahan) daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya (Azwar, 2008). Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang angkanya berada dalam rentang 0 hingga 1,00.

semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas, begitupun sebaliknya (Azwar, 2008).

F. Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, suatu analisis yang digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel bebas dengan variabel tergantung. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara iklim keselamatan dan stres kerja pada karyawan pabrik. Komputasi dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS *version 17.0 for windows*.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan

1. Orientasi Kanchah

Berdasarkan sejarahnya PT. Perkebunan Nusantara XIII yang biasanya disingkat PTPN XIII merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) didirikan pada tgl. 11 Maret 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 18 tahun 1996 dan akte notaris Harun Kamil, SH No.46 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman R.I melalui keputusan No. C2-8341.IIT.01.01.TII.96 tahun 1996 serta tambahan berita negara RI No. 81. PTPN XIII merupakan hasil penggabungan dari proyek pengembangan delapan PTP dengan wilayah kerja mencakup Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, dan Kalimantan Timur. PTPN XIII bergerak pada bidang usaha agroindustri. Komoditas utama yang dikelola PTPN XIII yaitu Kelapa Sawit dan Karet.

Visi dari perusahaan ini adalah menjadi perusahaan agribisnis yang berdaya saing tinggi, tumbuh dan berkembang bersama masyarakat secara berkelanjutan. Sementara misi dari perusahaan ini adalah menghasilkan produk dan jasa dalam bidang kelapa sawit, karet, industry hilir dan bidang usaha lainnya secara efisien dan bermutu tinggi, mendinamisasikan perekonomian regional dan nasional, mengembangkan dan memberdayakan potensi masyarakat berbasis

kemitraaan, mengembangkan sistem perkebunan yang ramah lingkungan.

Penelitian mengenai hubungan antara iklim keselamatan dan stres kerja pada karyawan pabrik minyak sawit PTPN XIII ini dilakukan pada karyawan pabrik yang bekerja di wilayah Gunung Meliau, Provinsi Kalimantan Barat. Pabrik Minyak Sawit PTPN XIII Gunung Meliau yang menjadi lokasi penelitian memiliki 197 karyawan. PTPN XIII dipilih sebagai lokasi penelitian dan telah dipertimbangkan alasan-alasan pemilihan lokasi yang sangat berpengaruh terhadap jalannya proses penelitian karena perusahaan tersebut memiliki kondisi kerja yang berbahaya yang hal tersebut merupakan faktor pemicu stres. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Brauer (Susetyo dan Ratnaningsih, 2016) yang mengatakan bahwa kondisi kerja yang berbahaya dan tidak menyenangkan serta kontrol kerja yang rendah juga merupakan faktor yang memiliki kontribusi pada stres.

Selain itu dikarenakan kondisi lokasi penelitian berada di luar kota Yogyakarta, maka penelitian melakukan uji coba dan pengambilan data secara bersamaan dan mengirimkan angket penelitian ke perusahaan melalui jasa pengiriman barang. Pengambilan data pada karyawan pabrik minyak sawit PTPN XIII ini guna mempermudah peneliti dalam proses administrasi karena kriteria responden yang diperlukan dalam penelitian sudah terpenuhi apabila penelitian dilakukan di dalam lingkup perusahaan PTPN XIII.

2. Persiapan

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan berbagai persiapan, antara lain:

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu mengurus perizinan penelitian yang dikeluarkan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk ditujukan kepada pihak instansi terkait. Peneliti melakukan uji coba alat ukur dan penelitian di perusahaan perkebunan PTPN XIII. Peneliti mengajukan surat perizinan penelitian kepada pihak Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia pada tanggal 27 April 2018 dengan nomor surat 360/Dek/70/Div.Um.RT/1X/2018 (surat izin terlampir).

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala Stres Kerja dan skala Iklim Keselamatan. Skala Stres Kerja yang digunakan merupakan skala adaptasi dari *Job Stress Scale* oleh Karasek dan Theorell (Alves, 2004). Skala stres kerja terdiri 17 aitem dengan 1 aitem *favourable* dan 16 aitem *unfavourable*.

Skala Iklim Keselamatan diadaptasi dari *Nordic Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ-50) oleh Kines, Lappalainen, Mikkelsen, Olsen, Pousette, Tharaldsen, dan Tomasson (2011). Skala iklim keselamatan terdiri dari 50 aitem dengan 29 aitem *favourable* dan 21

aitem *unfavourable*. Kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala adaptasi yaitu alat ukur yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia.

c. Uji Coba Alat Ukur

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan uji coba sebanyak 60 subjek penelitian. Uji coba dilakukan di pabrik minyak sawit PTPN XIII di Gunung Meliau. Peneliti melakukan uji coba dan pengambilan data secara bersamaan yang dilakukan dengan mengirimkan angket ke perusahaan melalui jasa pengiriman barang pada tanggal 28 April 2018 sebanyak 200 eksemplar. Paket diterima oleh perusahaan pada tanggal 2 Mei 2018 dan kemudian disebarakan oleh pihak perusahaan kepada karyawan pada tanggal 4 Mei 2017. Selanjutnya angket tersebut dikirim kembali kepada peneliti pada tanggal 24 Mei 2018 dan sampai kepada peneliti pada tanggal 25 Mei 2018. Sebanyak 200 eksemplar angket yang peneliti kirim, hanya 150 eksemplar yang kembali kepada peneliti.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji coba, peneliti melakukan pembagian angket yaitu 60 angket digunakan untuk uji coba dan 90 angket digunakan untuk data yang akan dianalisis. Selain itu, peneliti melakukan pengguguran aitem dengan melakukan uji coba reliabilitas dan validitas pada skala stres kerja dan iklim keselamatan. Berikut uraian pengguguran aitem setelah dilakukan uji coba:

1) Skala Stres Kerja

Berdasarkan analisis data dari uji coba alat ukur diketahui bahwa dari 17 aitem yang di uji coba terdapat 2 aitem yang dinyatakan gugur. Berdasarkan hasil analisis data tersebut menghasilkan 15 aitem sah. Validitas pada skala stres kerja bergerak dari 0,176 hingga 0,597. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,803. Berikut ini merupakan tabel sebaran aitem skala stres kerja.

Tabel 3

Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	<i>Favourable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
<i>Demand</i>	(5)	1, 2, 3, (4)	5
<i>Control</i>		6, 7, 8, 9, 10, 11	6
<i>Support</i>		12, 13, 14, 15, 16, 17	6
Total Aitem			17

Catatan: angka dalam kurung () merupakan nomor aitem yang gugur setelah uji coba

2) Skala Iklim Keselamatan

Berdasarkan analisis data dari uji coba alat ukur diketahui bahwa dari 50 aitem yang di uji coba terdapat 8 aitem yang dinyatakan gugur. Berdasarkan hasil analisis data tersebut menghasilkan 42 aitem yang sah. Validitas pada skala iklim keselamatan bergerak dari 0,123 hingga 0,787. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,900. Berikut ini merupakan tabel sebaran aitem skala iklim keselamatan.

Tabel 4*Distribusi Aitem Skala Iklim Keselamatan Setelah Uji Coba*

No.	Aspek	<i>Favourable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
	Prioritas Keselamatan,			
1.	Komitmen, dan Kompetensi Manajemen Pemberdayaan	1, 2, (4), (6), 7	3, 5, 8, 9	9
2.	Keselamatan Kerja dari Manajemen Keadilan Manajemen	10, (11), 12, 14, 16	13, 15	7
3.	terhadap Keselamatan Kerja	17, 19, 20, 22	18, 21	6
4.	Komitmen Pekerja terhadap Keselamatan Kerja	23, 24, 27	25, 26, 28	6
5.	Prioritas Keselamatan Pekerja dan Tidak Ditoleransinya Risiko Bahaya Pembelajaran, Komunikasi	(33)	29, 30, 31, 32, 34, 35	7
6.	Keselamatan, dan Kepercayaan terhadap Kompetensi Keselamatan	(36), 37, 38, 39, 40, (42), 43	41	8
7.	Kepercayaan Pekerja terhadap Keefektifan Sistem Keselamatan Kerja	(44), (46), 48, 50	45, 47, 49	7
Total Aitem				50

Catatan: angka dalam kurung () merupakan nomor aitem yang gugur setelah uji coba

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan oleh peneliti bersamaan dengan uji coba alat ukur. Pelaksanaan penelitian tersebut dilakukan di pabrik minyak sawit PTPN XIII di Gunung Meliau. Penelitian dilakukan dengan cara peneliti mengirimkan angket ke perusahaan melalui jasa

pengiriman barang pada tanggal 28 April 2018 sebanyak 200 eksemplar. Paket diterima oleh perusahaan pada tanggal 2 Mei 2018 dan kemudian disebarakan oleh pihak perusahaan kepada karyawan pada tanggal 4 Mei 2017. Selanjutnya angket tersebut dikirim kembali kepada peneliti pada tanggal 24 Mei 2018 dan sampai kepada peneliti pada tanggal 25 Mei 2018. Sebanyak 200 eksemplar angket yang peneliti kirim, hanya 150 eksemplar yang kembali kepada peneliti. Sehingga proses penelitian ini berlangsung mulai dari pengiriman angket sampai angket tiba kepada peneliti yaitu sekitar 27 hari.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Pada penelitian ini jumlah keseluruhan responden yaitu berjumlah 114 karyawan pabrik PTPN XIII di Gunung Meliau. Usia responden penelitian berkisar dari 17 Tahun hingga 54 Tahun. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasarkan usia.

Tabel 5

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<18 Tahun	1	0,88 %
18 - 34 Tahun	24	21,05 %
35 - 54 Tahun	89	78,07 %
Jumlah	114	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian berusia 35 – 45 Tahun dengan jumlah 89 orang dan persentase sebesar 78,07%. Selanjutnya, terdapat 24 orang berada pada usia 18 – 34 Tahun dengan persentase sebesar 21,05%.

Terdapat juga 1 orang berada pada usia <18 Tahun dengan persentase sebesar 0,88%. Selain berdasarkan usia, responden juga dijelaskan berdasarkan pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 6

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD	5	4,39 %
SMP	18	15,79 %
SMA/SMK/STM	78	68,42 %
D3	2	1,75 %
S1	11	9,65 %
Jumlah	114	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki pendidikan SMA/SMK/STM dengan jumlah 78 orang dan persentase sebesar 68,42%. Selanjutnya, terdapat 18 orang memiliki pendidikan terakhir SMP dengan persentase sebesar 15,79%. Terdapat pula 11 orang yang memiliki pendidikan terakhir S1 dengan persentase 9,65%. Selain itu terdapat 5 orang memiliki pendidikan terakhir SD dengan persentase 4,39% dan 2 orang memiliki pendidikan terakhir D3 dengan persentase 1,75%. Selain berdasarkan pendidikan terakhir, deskripsi responden penelitian juga dijelaskan berdasarkan lama bekerja. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 7*Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja*

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 – 10 Tahun	39	34,21 %
11 – 20 Tahun	48	42,10 %
21 – 30 Tahun	27	23,69 %
Jumlah	114	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian telah bekerja di pabrik minyak sawit PTPN XIII Gunung Meliau selama 10 – 20 Tahun dengan jumlah responden 48 orang dan persentase sebesar 42,10% dan 39 orang bekerja selama 1-10 Tahun dengan persentase sebesar 34,21%. Selanjutnya terdapat 27 orang yang bekerja selama 21 – 30 Tahun dengan persentase sebesar 23,69%. Selain berdasarkan lama bekerja, deskripsi responden penelitian juga dijelaskan berdasarkan pendapatan. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden berdasarkan pendapatan.

Tabel 8*Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan*

Gaji	Jumlah	Persentase
< Rp 1.500.000	7	6,15 %
Rp 1.600.000 – 2.500.000	21	18,42 %
Rp 2.600.000 – 3.500.000	21	18,42 %
Rp 3.600.000 – 4.500.000	29	25,43 %
Rp 4.600.000 – 5.500.000	20	17,55 %
> Rp 5.600.000	16	14,03 %
Jumlah	114	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendapatan Rp 3.600.000 – 4.500.000 dengan jumlah subjek 29 orang dan persentase sebesar 25,43%. Selanjutnya, terdapat masing-masing 21 orang memiliki pendapatan Rp 1.600.000 – 2.500.000 dan Rp 2.600.000 – 3.500.000 dengan

persentase sebesar 18,42% dan 20 orang memiliki pendapatan Rp 4.600.000 – 5.500.000. Terdapat pula 16 orang memiliki pendapatan >Rp 5.600.000 dengan persentase sebesar 14,03% serta terdapat 7 orang memiliki pendapatan <Rp 5.600.000 dengan persentase sebesar 6,15%.

Tabel 9
Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Pendapatan	Jumlah	Persentase
Operator	49	43%
Reparasi	17	15%
Krani	10	8,8%
Muat Buah Sawit	7	6,14%
Transport	8	7,01%
Asisten Kepala	2	1,75%
Satpam	2	1,75%
Sentral Kantor	2	1,75%
Arsip	1	0,87%
Pembersih Alat	1	0,87%
CSR	1	0,87%
Pembukuan	2	1,75%
Pemanen	1	0,87%
Kepala Bidang	2	1,75%
Bengkel Umum	1	0,87%
Admin Kantor	1	0,87%
Asisten Teknik	2	1,75%
Mandor Listrik	1	0,87%
Buruh	1	0,87%
Humas	2	1,75%
Teknik Listrik	1	0,87%
Jumlah	114	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki jabatan operator dengan subjek sebesar 49 orang dengan persentase sebesar 43%. Selanjutnya, terdapat 17 orang memiliki jabatan reparasi dengan persentase 15% dan 10 orang memiliki jabatan krani dengan persentase 8,8%. Terdapat pula 8 orang memiliki jabatan transport dengan persentase 7,01% dan 7 orang memiliki jabatan muat buah sawit dengan

persentase 6,14%. Kemudian, terdapat masing-masing 2 orang memiliki jabatan asisten kepal, satpam, sentral kantor, pembukuan, kepala bidang, asisten teknik, dan humas dengan persentase 1,75% dan terdapat pula masing-masing 1 orang memiliki jabatan arsip, pembersih alat, CSR, pemanen, bengkel umum, admin kantor, mandor listrik, buruh, dan teknik listrik dengan persentase 0,87%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Gambaran umum mengenai data hasil penelitian dari variabel stres kerja dan iklim keselamatan yang telah diperoleh, secara singkat dapat dilihat pada tabel yang berisi fungsi statistic dasar berikut ini.

Tabel 10

Deskripsi Data Penelitian Stres Kerja dan Iklim Keselamatan

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Stres Kerja	15	60	37,5	7,5	24	41	30,6	3,8
Iklim Keselamatan	42	168	105	21	106	144	126,4	10,2

Berdasarkan tabel di atas, hasil penelitian dikelompokkan dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11

Kriteria Kategorisasi Skala

Kategori	Rumus Norma
Sangat Rendah	$X < M - 1.8SD$
Rendah	$M - 1.8SD \leq X < M - 0.6SD$
Sedang	$M - 0.6SD \leq X < M + 0.6SD$
Tinggi	$M + 0.6SD \leq X \leq M + 1.8SD$
Sangat Tinggi	$X > M + 1.8SD$

Keterangan:

X = Skor Total

SD = Standar deviasi hipotetik

M = Mean Hipotetik

Berdasarkan rumus norma di atas, kemudian dilakukan kategorisasi pada data skala stres kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12

Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 24$	Sangat Rendah	0	0%
$24 \leq X < 33$	Rendah	80	70,2%
$33 \leq X < 42$	Sedang	34	29,8%
$42 \leq X \leq 51$	Tinggi	0	0%
$X > 51$	Sangat Tinggi	0	0%
TOTAL		114	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki stres kerja dengan kategorisasi rendah dengan persentase 70,2%.

Tabel 13

Kategorisasi Variabel Iklim Keselamatan

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 67,2$	Sangat Rendah	0	0%
$67,2 \leq X < 92,4$	Rendah	0	0%
$92,4 \leq X < 117,6$	Sedang	25	21,9%
$117,6 \leq X < 142,8$	Tinggi	85	74,6%
$X > 142,8$	Sangat Tinggi	4	3,5%
TOTAL		114	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki iklim keselamatan dengan kategorisasi tinggi dengan persentase 74,6%.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai prasyarat yang harus dipenuhi sebelum pengambilan keputusan atau uji hipotesis, yang meliputi uji normalitas dan uji korelasi. Uji asumsi ini dilakukan dengan bantuan program statistik dalam SPSS *version 17.0 for windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian memiliki sebaran atau distribusi yang normal atau tidak. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Data dikatakan normal apabila signifikansi $p > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki nilai signifikansi sebesar 0,166 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki sebaran data yang normal. Selain itu, uji normalitas juga dilakukan pada variabel iklim keselamatan. Hasil analisis pada variabel iklim keselamatan diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar 0,722 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim keselamatan memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 14
Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	Interpretasi
Stres Kerja	0,166	Normal
Iklm Keselamatan	0,722	Normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel tergantung memiliki hubungan yang linier dalam penelitian. Apabila hasil $p < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa kedua variabel bersifat linier. Hasil uji linieritas dari iklim keselamatan dengan stres kerja tidak memenuhi asumsi linieritas dengan nilai $F = 1,107$ dan nilai $p = 0,296$. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 15
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	p	Interpretasi
Stres Kerja dan Iklm Keselamatan	1,107	0,296	Tidak Linier

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk memberi penjelasan terkait hubungan antara iklim keselamatan dan stres kerja pada karyawan pabrik. Uji normalitas dari penelitian menunjukkan bahwa kedua skala berdistribusi normal dan uji linieritas penelitian menunjukkan hasil tidak linier, sehingga uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment pearson*.

Hasil uji hipotesis antara variabel iklim keselamatan dan stres kerja memiliki koefisien korelasi r sebesar $-0,098$ dengan $p = 0,151$

(> 0,05). Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, diketahui bahwa tidak ada hubungan negatif antara iklim keselamatan dan stres kerja sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan negatif antara iklim keselamatan dan stres kerja **tidak dapat diterima**.

Tabel 16
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	p	r ²	Interpretasi
Iklim Keselamatan dan Stres Kerja	-0,098	0,151	0,009	Tidak Ada Hubungan

D. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan negatif antara iklim keselamatan dan stres kerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 114 orang karyawan pabrik dan pelaksanaan penelitian dilakukan di PTPN XIII Gunung Meliau, Kalimantan Barat. Berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, didapati bahwa tidak terdapat hubungan negatif antara iklim keselamatan dengan stres kerja pada karyawan pabrik PTPN XIII Gunung Meliau, Kalimantan Barat. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi *Pearson* sebesar $r = -0,098$ dan nilai $p = 0,151$ ($p > 0,05$). Berdasarkan pengujian tersebut dapat membuktikan bahwa iklim keselamatan tidak berhubungan dengan stres kerja pada karyawan pabrik PTPN XIII Gunung Meliau, Kalimantan Barat. Hasil analisis uji asumsi yang telah dilakukan, yaitu pada uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel stres kerja dan iklim keselamatan

terdistribusi secara normal. Uji linieritas menunjukkan bahwa kedua variabel menunjukkan hubungan yang bersifat tidak linier.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra (2016) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keselamatan kerja di PT. Lembah Karet Kota Padang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar -0,089 dengan nilai signifikansi 0,370 ($p > 0,05$).

Tidak adanya hubungan antara iklim keselamatan dengan stres kerja pada karyawan pabrik menandakan bahwa tidak adanya keterkaitan antara iklim keselamatan yang dimiliki karyawan dengan stres kerja yang muncul dalam kegiatan subjek selama bekerja di pabrik. Hal tersebut didukung oleh beberapa faktor penyebab. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pabrik PTPN XIII Gunung Meliau faktor penyebabnya adalah dengan adanya program-program pelatihan pengelolaan stres kerja yang rutin dilaksanakan baik tahunan maupun bulanan. Salah satu pelatihan yang dilakukan adalah pelatihan manajemen stres dimana pelatihan dilaksanakan setidaknya satu kali dalam sebulan. Pelatihan tersebut adalah pelatihan mengelola kelelahan, dimana pelatihan ini wajib diikuti oleh semua karyawan.

Pelatihan mengelola kelelahan merupakan pelatihan mengenai cara-cara mengatasi dan mengelola kelelahan yang merupakan faktor dari stres kerja. Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan PTPN XIII Gunung Meliau, program pelatihan tersebut membantu

karyawan dalam mengelola stres kerja sehingga dapat menjadi pendukung rendahnya stres kerja karyawan PTPN XIII Gunung Meliau. Oleh karena itu, program tersebut mendukung hasil rendahnya stres kerja.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sumbangan iklim keselamatan terhadap stres kerja pada karyawan pabrik sebesar 0,009 (r^2). Hal tersebut menggambarkan bahwa iklim keselamatan memberikan pengaruh sebesar 0,9% pada stres kerja, sedangkan sisanya 99,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil kategorisasi data penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian memiliki tingkat iklim keselamatan pada kategori tinggi yaitu sebanyak 85 orang (74,6%). Hal ini berbeda pada tingkat stres kerja, yaitu kategori rendah dimiliki subjek dengan jumlah yaitu sebanyak 80 orang (70,2%).

Selama melakukan penelitian, peneliti menyadari bahwa masih terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian ini. Kelemahan penelitian diantaranya pada proses pengambilan data ditemukan beberapa subjek tidak mengisi identitas diri secara lengkap dalam angket. Peneliti membutuhkan identitas yang lengkap dalam penelitian ini karena identitas diri merupakan hal yang penting untuk membantu penelitian. Kelemahan lainnya yakni terdapat beberapa angket yang tidak diisi oleh karyawan pabrik dan pada akhirnya angket yang tidak diisi tidak dapat dipakai.

Kelemahan selanjutnya yaitu peneliti tidak dapat mengambil data secara langsung ke perusahaan tersebut dikarenakan jarak lokasi penelitian yang cukup jauh yaitu di Gunung Meliau, Kalimantan Barat. Hal ini menyebabkan peneliti kurang mampu menggali data secara mendalam mengenai perusahaan terhadap karyawan pabrik di perusahaan tersebut. Peneliti juga tidak bisa mendampingi responden dalam pengisian data dan hal tersebut memungkinkan responden untuk melakukan *faking good* dalam mengisi skala yang peneliti berikan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Lestari (2014) bahwa ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini mungkin dikarenakan responden melakukan *faking good* dalam mengisi skala yang diberikan. Diperkuat dengan pernyataan Steel (Lestari, 2014) bahwa di dalam *self report*, seseorang akan dipengaruhi oleh banyak faktor daripada mengukur tindakannya secara nyata, individu mungkin tidak ingin melaporkan secara jujur bagaimana mereka melakukan pengisian data. Selain itu juga diharapkan kepada responden penelitian untuk mengisi lembar angket sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam pengisian kuisisioner tidak ada penilaian benar atau salah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan lapangan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan negatif antara iklim keselamatan dengan stres kerja pada karyawan pabrik.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperhatikan kembali terkait dengan metode pengambilan data. Pengisian kuisioner perlu dipantau secara langsung oleh peneliti untuk meminimalisir kesalahan pengisian dan meminimalisir *faking good* dalam memberikan jawaban. Selain itu, penelitian selanjutnya perlu memperhatikan kembali aitem-aitem pada skala ukur yang akan digunakan agar menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh berbagai kalangan. Hal tersebut guna memperoleh informasi data yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga aitem-aitem yang diukur dapat mewakili responden penelitian serta dapat meminimalisir adanya jawaban bias.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan masalah keselamatan kerja, terutama dalam memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim keselamatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat iklim keselamatan di pabrik PTPN XIII Gunung Meliau berada di kategori tinggi sehingga diharapkan perusahaan mampu mempertahankan dan meningkatkan iklim keselamatan tersebut dengan memberikan fasilitas keselamatan yang baik dan memadai untuk karyawan agar dapat merasa sejahtera ketika bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alves, M. G., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C., & Werneck, G. L. (2004). Short version of the "job stress scale": a portuguese-language adaptation. *Rev Saude Publica*. 38(2), 1-7.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardani, T. A. (2002). Hubungan antara persepsi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dengan stres kerja pada pekerja bagian pemeliharaan kilang di pertamina unit pengolahan (UP) VI balongan indramayu jawa barat. *Tesis*. Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: Program Pascasarjana Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Bakotic, D., & Babic, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: the case of croatian shipbuilding company. *International Journal of Business and Social Science*. 4(2), 206-213.
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological Stress in the Work Space*. London: Routledge.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta Barat: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Huda, U. F., Sukmawati, A., & Sumertajaya, I. M. (2016). Model perilaku keselamatan kerja karyawan pada industri berisiko tinggi. *Jurnal Manajemen Teknologi*. 15(1), 51-66.
- Jewell, L. N. & Siegall, M. (2008). *Psikologi Industri Organisasi Modern Edisi 2*. Jakarta: Arcan.
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tomasson, K., & Torner, M. (2011). Nordic safety climate questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 41, 634-646.
- Krallis, D., & Csontos, A. (2006). *From Risk Perception to Safe Behavior*. Australia: Enterprise Risk Services.
- Lestari, H. N., Lilik, S., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan antara *self-regulated learning* dengan prokrastinasi penyusunan skripsi pada mahasiswa fakultas sastra dan seni rupa uns. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*. 2(5), 206-216.

- Lu, C., & Tsai, C. (2008). The effect of safety climate on vessel accidents in the container shipping context. *Journal of Accident Analysis and Prevention*. 40(2), 594-601.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marchelia, V. (2014). Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 2(1), 130-143.
- Michael, O., Court, D., Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*. 23(3), 266-288.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muslima, A. (2017). Gambaran iklim keselamatan (*safety climate*) di unit *base maintenance* PT Garuda Maintenance Facility (GMF) aeroasia tahun 2017. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Nahrgang, J. D., Hofmann, D. A., & Morgeson, F. P. (2010). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 1-24.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety climate and safety behavior. *Australian Journal of Management*. 27, 67-76.
- Permaitiyas, E. (2013). Stres kerja dan strategi *coping* karyawan *frontliner* (teller) bank. *Jurnal Online Psikologi*. 1(1), 14-29.
- Putra, R. M., Kamela, I., & Kamener, D. (2016). Pengaruh stres kerja dan alat pelindung diri (APD) bagi pekerja bagian produksi terhadap keselamatan kerja di pt lembah karet kota padang. *Bung Hatta*. 8(2), 1-15.
- Putri, H. R., & Samian. (2014). Hubungan antara safety climate dan personal value dengan safety performance pada tenaga kerja di joint operating body pertamina-petrochina east java (JOB P-PEJ) tuban jawa timur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 3(1), 191-196
- Rachayu, S., Zein, S. K., & Indarna, A. A. (2014). Hubungan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kejadian penurunan stres pada karyawan pt perkakas rekadaya nusantara jalancagak kabupaten subang tahun 2011. *Bhakti Kencana Medika*. 4(1), 20-25.
- Rahman, M. M. (2009). *Stres dan penyesuaian diri remaja*. Yogyakarta: Idea Press.

- Rezki, G. (2017). Hubungan resiliensi dengan stres kerja pada anggota dit sabhara polda diy. *Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- Rice, Phillip L. (1999). *Stress and Health*. London: Brooks Cole Publishing Company.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, I. J. (2013). Perbedaan gaya kepemimpinan terhadap tingkat stres kerja karyawan di pt indopacific jayatama cabang surabaya. *Thesis*. Surabaya: Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel.
- Seo, D., Torabi, M. R., Blair, E. H., & Ellis, N. T. (2004). A cross-validation of safety climate scale using confirmatory factor analytic approach. *Journal of Safety Research*. 35(4), 427-445.
- Sholihah, Q., & Kuncoro, W. (2014). *Keselamatan Kerja*. Jakarta:
- Siagian, S.P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Snyder, L. A., Krauss, A. D., Chen, P. Y., Finlinson, S., & Huang, Y. (2008). Occupational safety: Application of the job demand–control–support model. *Journal of Accident Analysis and Prevention*. 40(5), 1713-1723.
- Sunariyanto, K. (2014). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(3), 952-964.
- Susetyo, R. I., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan sttes kerja pada karyawan bagian produksi pt x bekasi. *Jurnal Empati*. 5(1), 55-59.
- Widyastuti, M., & Aini, S. N. (2014). Hubungan antara iklim keselamatan kerja terhadap perilaku berbahaya pada karyawan produksi pt perkebunan nusantara xi (Persero) pg. djatiroto. *INSIGHT*. 10(1), 87-101.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana: Jakarta.
- Yusuf, S. (2006). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: PT Remaja Rosda.
- Zaini, A. & Prasetyo, A. (2015). Stres kerja dengan kinerja islam rumah sakit aisyiyah. *JESTT*. 2(6), 521-530.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
SKALA UJI COBA



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jalan Kaliurang Km 14.5, Sleman, Yogyakarta 55582**

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan Hormat,

Saya Azhara Nurul Qisthina selaku mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia (UII) sedang melakukan penelitian guna untuk menyelesaikan tugas akhir. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak/Saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang Bapak/Saudara alami saat ini. Sebelum mengisi mohon membaca pernyataan dengan seksama. Semua jawaban Bapak/Saudara adalah benar selama jawaban yang dipilih merupakan hal yang sesuai dengan keadaan Bapak/Saudara saat ini.

Terkait informasi yang diberikan oleh Bapak/Saudara dalam kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya dan dipergunakan sebagaimana mestinya oleh peneliti. Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Saudara untuk mengisi kuesioner ini dan semoga menjadi salah satu amal kebaikan Anda.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Hormat Saya,

Azhara Nurul Qisthina

IDENTITAS DIRI

- Nama (**boleh inisial**) :
- Jenis Kelamin : L / P
- Tempat Tanggal Lahir/Usia :
- Agama :
- Pendidikan Terakhir :
- Jabatan/Bertugas Sebagai :
- Masa Kerja :
- Divisi/Bidang/Bagian :
- Gaji/Pendapatan per bulan : (lingkari salah satu)
- a) \leq Rp 1.500.000
 - b) Rp 1.600.000 s/d 2.500.000
 - c) Rp 2.600.000 s/d 3.500.000
 - d) Rp 3.600.000 s/d 4.500.000
 - e) Rp 4.600.000 s/d 5.500.000
 - f) \geq Rp 5.600.000

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Meliau, 2018

(_____)

Responden

Bagian 1

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan cara memberi tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan berikut ini:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Apakah Anda harus bekerja dengan sangat cepat?				
2.	Apakah Anda harus bekerja dengan sangat intensif?				
3.	Apakah pekerjaan Anda menuntut terlalu banyak upaya yang harus dilakukan?				
4.	Apakah Anda memiliki cukup waktu untuk melakukan segala sesuatu?				
5.	Apakah pekerjaan Anda sering melibatkan tuntutan yang saling bertentangan?				
6.	Apakah Anda memiliki kemungkinan mempelajari hal-hal baru melalui pekerjaan Anda?				
7.	Apakah pekerjaan Anda membutuhkan keterampilan atau keahlian khusus?				
8.	Apakah pekerjaan Anda mengharuskan Anda untuk mengambil sebuah inisiatif?				

9.	Apakah Anda harus melakukan hal yang sama berulang-ulang?				
10.	Apakah Anda memiliki pilihan dalam menentukan BAGAIMANA Anda melakukan pekerjaan Anda?				
11.	Apakah Anda memiliki pilihan dalam menentukan APA yang Anda lakukan di tempat Anda bekerja?				
12.	Terdapat suasana tenang dan menyenangkan di tempat kerja saya bekerja				
13.	Kami berhubungan dengan baik satu sama lain di tempat saya bekerja				
14.	Rekan kerja saya mendukung saya				
15.	Orang lain mengerti jika saya sedang mengalami hari yang buruk				
16.	Saya berhubungan baik dengan Supervisor (atasan) saya				
17.	Saya nyaman bekerja dengan rekan kerja saya				

Bagian 2

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan cara memberi tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan berikut ini:

Pada bagian ini, silahkan menilai bagaimana Anda melihat atasan Anda dalam melakukan penanganan keselamatan di tempat kerja Anda.

Walaupun beberapa pertanyaan tampak serupa, dimohon untuk menjawab setiap pertanyaan tersebut.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Manajemen mendorong pekerja disini untuk bekerja sesuai aturan keselamatan walaupun jadwal kerja sedang padat				
2.	Manajemen menjamin setiap orang menerima informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan keselamatan				
3.	Manajemen tidak peduli ketika seorang pekerja mengabaikan keselamatan				
4.	Manajemen lebih mementingkan keselamatan dibandingkan produksi				
5.	Manajemen mentoleransi pekerja disini melakukan tindakan yang berbahaya ketika jadwal kerja sedang padat				

6.	Kami yang bekerja disini yakin pada kemampuan manajemen untuk menangani keselamatan				
7.	Manajemen menangani dengan segera setiap permasalahan K3 yang ditemukan saat inspeksi				
8.	Ketika risiko bahaya terdeteksi, manajemen mengabaikannya tanpa melakukan tindakan apapun				
9.	Manajemen kurang mampu menangani keselamatan dengan cara yang benar				
10.	Manajemen berusaha mendesain kegiatan keselamatan yang berguna dan terlaksana dengan benar				
11.	Manajemen menjamin setiap orang dapat mempengaruhi keselamatan kerja mereka				
12.	Manajemen mendorong pekerja untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan keselamatan manajemen				
13.	Manajemen tidak pernah mempertimbangkan saran dari pekerja berkaitan dengan keselamatan				
14.	Manajemen berusaha agar setiap orang memiliki kompetensi berkaitan dengan keselamatan				
15.	Manajemen tidak pernah menanyakan pendapat pekerja sebelum mengambil keputusan berkaitan dengan keselamatan				
16.	Manajemen melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan				
17.	Manajemen mengumpulkan informasi yang akurat dalam investigasi kecelakaan				

18.	Ketakutan terhadap sanksi dari manajemen membuat pekerja enggan malaporkan kejadian yang hamper menyebabkan kecelakaan				
19.	Manajemen mendengarkan dengan seksama semua orang yang terlibat dalam sebuah kecelakaan				
20.	Manajemen mencari penyebab kecelakaan, bukan orang yang bersalah ketika suatu kecelakaan terjadi				
21.	Manajemen selalu menyalahkan pekerja ketika terjadi kecelakaan				
22.	Manajemen memperlakukan pekerja yang terlibat dalam kecelakaan secara adil				

Pada bagian ini, silahkan menilai bagaimana Anda melihat rekan kerja Anda berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja Anda.

23.	Kami yang bekerja disini bersama-sama berusaha keras untuk mencapai tingkat keselamatan kerja yang tinggi				
24.	Kami yang bekerja disini bersama-sama berusaha keras untuk mencapai tingkat keselamatan kerja yang tinggi				
25.	Kami yang bekerja disini tidak peduli terhadap keselamatan orang lain				
26.	Kami yang bekerja disini menghindari untuk menangani risiko bahaya yang telah ditemukan				
27.	Kami yang bekerja disini saling membantu satu sama lain untuk bekerja dengan selamat				
28.	Kami yang bekerja disini tidak bertanggung jawab terhadap keselamatan orang lain				
29.	Kami yang bekerja disini				

	menganggap risiko bahaya sebagai hal tidak dapat dihindari dalam bekerja				
30.	Kami yang bekerja disini menganggap kecelakaan ringan sebagai hal yang wajar dari pekerjaan sehari-hari kami				
31.	Kami yang bekerja disini menerima perilaku yang berbahaya selama tidak menimbulkan kecelakaan				
32.	Kami yang bekerja disini melanggar aturan keselamatan demi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
33.	Kami yang bekerja disini tidak pernah mau mengambil tindakan yang berbahaya walaupun jadwal kerja sedang padat				
34.	Kami yang bekerja disini menganggap pekerjaan kami tidak sesuai untuk para penakut				
35.	Kami yang bekerja disini mau mengambil risiko yang berbahaya saat bekerja				
36.	Kami yang bekerja disini mencoba untuk mencari solusi jika seseorang menemukan masalah keselamatan				
37.	Kami yang bekerja disini merasa aman ketika bekerja bersama-sama				
38.	Kami yang bekerja disini memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan satu sama lain untuk menjamin keselamatan				
39.	Kami yang bekerja disini belajar dari pengalaman untuk mencegah terjadinya kecelakaan				
40.	Kami yang bekerja disini menganggap serius saran dan pendapat orang lain berkaitan dengan keselamatan				

41.	Kami yang bekerja disini jarang membahas tentang keselamatan				
42.	Kami yang bekerja disini selalu mendiskusikan isu-isu keselamatan saat isu-isu tersebut muncul				
43.	Kami yang bekerja disini dapat berbicara dengan bebas dan terbuka tentang keselamatan				
44.	Kami yang bekerja disini menganggap bahwa seorang staf keselamatan kerja yang baik memegang peranan penting dalam mencegah terjadinya kecelakaan				
45.	Kami yang bekerja disini menganggap pemeriksaan/evaluasi keselamatan tidak berdampak pada keselamatan				
46.	Kami yang bekerja disini menganggap pelatihan keselamatan merupakan hal yang baik untuk ,mencegah terjadinya kecelakaan				
47.	Kami yang bekerja disini menganggap perencanaan awal mengenai keselamatan tidak ada gunanya				
48.	Kami yang bekerja disini menganggap pemeriksaan/evaluasi keselamatan membantu dalam menemukan bahaya yang serius				
49.	Kami yang bekerja disini menganggap pelatihan keselamatan tidak ada gunanya				
50.	Kami yang bekerja disini menganggap penting adanya tujuan keselamatan yang jelas				

Terima kasih 😊

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA UJI COBA STRES KERJA

SUBJEK	AITEM																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	2	2	2	1	4	2	1	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2
2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
3	2	2	1	3	4	2	2	1	4	2	2	1	1	1	3	2	2
4	4	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2
5	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
6	3	2	2	3	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2
7	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1
8	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2
9	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1
10	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1
11	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
12	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	4	2	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2
16	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1
17	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2
18	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1
19	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
20	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
21	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	1	2
22	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
23	4	2	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2

49	2	2	1	3	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	1	1
50	3	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	1
51	1	2	1	1	1	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2
52	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	4
54	1	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3
55	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2
56	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	1
57	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1
58	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
59	1	1	3	2	4	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	1
60	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	4

LAMPIRAN 3
TABULASI DATA UJI COBA IKLIM KESELAMATAN

SUBJEK	AITEM																																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45				
1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3			
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2			
5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2		
6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3			
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2		
8	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2			
10	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4			
11	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3			
12	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3			
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
15	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
16	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
18	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2		
19	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
20	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	
22	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
24	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
25	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3

27	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3					
28	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
29	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
30	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3			
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3			
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
33	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
34	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
36	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
40	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
41	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	3	3	1	4	2	3	3	2	1	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3	2	3	2	3	2	
43	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	
44	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
46	4	4	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	
47	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3		
48	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
49	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
50	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4		
51	3	3	2	3	2	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	4	4	2	2	3	2	1	1	1	1	1	4	1	1	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	1	1		
52	4	3	2	3	2	4	4	1	1	4	4	4	1	4	1	3	3	1	3	3	2	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	2	3	2		
53	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
54	4	4	1	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3		

55	4	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	1	3	3					
56	4	4	3	3	2	4	3	1	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	1	2	3	3	1	4	4	1	1	1	2	3	1	4	4	3	3				
57	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3		
58	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	1	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	
59	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
60	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2

LAMPIRAN 4
HASIL ANALISIS AITEM

Reliabilitas Stres Kerja Sebelum Seleksi Aitem

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.738	.743	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM1	2.32	.770	60
ITEM2	2.10	.656	60
ITEM3	2.17	.693	60
ITEM4	2.22	.640	60
ITEM5	2.48	.748	60
ITEM6	1.92	.720	60
ITEM7	2.07	.733	60
ITEM8	1.88	.715	60
ITEM9	2.48	.748	60
ITEM10	2.22	.585	60
ITEM11	2.20	.659	60
ITEM12	2.05	.675	60
ITEM13	1.80	.708	60
ITEM14	1.88	.666	60
ITEM15	2.22	.666	60
ITEM16	1.88	.739	60
ITEM17	1.83	.740	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	33.40	25.363	.168	.561	.742
ITEM2	33.62	24.206	.406	.588	.719
ITEM3	33.55	24.625	.313	.386	.727
ITEM4	33.50	27.305	-.068	.409	.758
ITEM5	33.23	29.165	-.305	.326	.783
ITEM6	33.80	23.824	.415	.648	.718
ITEM7	33.65	23.079	.517	.504	.707
ITEM8	33.83	24.345	.340	.707	.725
ITEM9	33.23	24.792	.256	.370	.733
ITEM10	33.50	24.119	.487	.620	.714
ITEM11	33.52	23.678	.491	.719	.712
ITEM12	33.67	23.853	.448	.441	.715
ITEM13	33.92	24.010	.396	.775	.720
ITEM14	33.83	24.277	.386	.642	.721
ITEM15	33.50	24.390	.368	.416	.723
ITEM16	33.83	23.633	.429	.640	.716
ITEM17	33.88	22.512	.598	.643	.699

Reliabilitas Iklim Keselamatan Sebelum Seleksi Aitem

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.878	.877	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	147.7833	130.986	.243	.	.877
ITEM2	147.7167	127.257	.532	.	.873
ITEM3	148.1000	125.007	.502	.	.872
ITEM4	148.5833	133.095	-.005	.	.884
ITEM5	148.1667	128.718	.274	.	.877
ITEM6	147.9667	133.965	-.034	.	.880
ITEM7	147.8833	130.545	.271	.	.876
ITEM8	148.0000	123.288	.617	.	.870
ITEM9	148.2000	128.502	.384	.	.875
ITEM10	147.9833	129.644	.384	.	.875
ITEM11	148.1333	131.982	.131	.	.878
ITEM12	148.0500	131.235	.221	.	.877
ITEM13	148.1167	129.223	.297	.	.876

ITEM14	147.9833	130.390	.311	.876
ITEM15	148.2333	129.809	.269	.876
ITEM16	148.1667	130.582	.331	.876
ITEM17	147.9167	129.332	.369	.875
ITEM18	148.1500	124.808	.568	.871
ITEM19	148.1833	129.440	.284	.876
ITEM20	148.0333	129.185	.348	.875
ITEM21	147.9667	125.016	.553	.872
ITEM22	148.0500	128.997	.401	.875
ITEM23	147.6000	129.024	.347	.875
ITEM24	147.6333	127.558	.464	.874
ITEM25	147.9833	118.695	.762	.866
ITEM26	148.3667	128.507	.277	.877
ITEM27	147.9000	128.125	.411	.874
ITEM28	147.9333	126.606	.341	.876
ITEM29	148.5500	125.879	.475	.873
ITEM30	148.5000	127.136	.396	.874
ITEM31	148.4000	124.786	.572	.871
ITEM32	148.0667	123.792	.624	.870
ITEM33	148.5167	131.542	.107	.880
ITEM34	148.3000	129.231	.325	.876
ITEM35	148.4833	125.440	.491	.873
ITEM36	148.0000	132.000	.133	.878
ITEM37	148.0167	130.559	.265	.876
ITEM38	147.9500	128.997	.390	.875
ITEM39	147.9167	130.552	.313	.876
ITEM40	147.9000	129.346	.336	.875
ITEM41	148.2667	124.233	.590	.871
ITEM42	148.1333	137.779	-.368	.884
ITEM43	148.0333	130.880	.210	.877
ITEM44	147.9333	132.368	.089	.879
ITEM45	148.2333	126.216	.492	.873
ITEM46	147.9333	132.707	.069	.879
ITEM47	148.2000	129.417	.201	.878
ITEM48	148.0167	131.440	.296	.876

ITEM49	147.9500	127.642	.341	.	.875
ITEM50	147.8167	130.627	.288	.	.876

Reliabilitas Stres Kerja Setelah Seleksi Aitem

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	28.7000	27.298	.176	.811
ITEM2	28.9167	26.044	.423	.791
ITEM3	28.8500	26.638	.306	.799
ITEM6	29.1000	25.447	.460	.788
ITEM7	28.9500	24.760	.549	.781
ITEM8	29.1333	25.982	.386	.794
ITEM9	28.5333	26.795	.252	.804
ITEM10	28.8000	25.959	.504	.786
ITEM11	28.8167	25.474	.511	.785
ITEM12	28.9667	25.694	.461	.788
ITEM13	29.2167	25.698	.432	.790
ITEM14	29.1333	26.050	.413	.792
ITEM15	28.8000	26.536	.339	.797
ITEM16	29.1333	25.541	.431	.790
ITEM17	29.1833	24.390	.597	.777

Reliabilitas Iklim Keselamatan Setelah Seleksi Aitem

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	124.1833	128.017	.209	.900
ITEM2	124.1167	124.206	.512	.897
ITEM3	124.5000	120.966	.552	.896
ITEM5	124.5667	124.860	.309	.900
ITEM7	124.2833	128.274	.175	.901
ITEM8	124.4000	119.431	.658	.894
ITEM9	124.6000	124.447	.444	.898
ITEM10	124.3833	127.054	.312	.899
ITEM12	124.4500	128.150	.198	.900
ITEM13	124.5167	125.034	.361	.899
ITEM14	124.3833	127.359	.282	.900
ITEM15	124.6333	125.558	.340	.899
ITEM16	124.5667	127.436	.311	.899
ITEM17	124.3167	126.084	.364	.899
ITEM18	124.5500	120.964	.609	.895
ITEM19	124.5833	126.383	.265	.900

ITEM20	124.4333	125.843	.351	.899
ITEM21	124.3667	120.880	.614	.895
ITEM22	124.4500	126.150	.360	.899
ITEM23	124.0000	126.678	.271	.900
ITEM24	124.0333	125.219	.388	.898
ITEM25	124.3833	115.088	.787	.891
ITEM26	124.7667	124.046	.347	.899
ITEM27	124.3000	125.434	.363	.899
ITEM28	124.3333	122.056	.411	.898
ITEM29	124.9500	122.387	.490	.897
ITEM30	124.9000	123.346	.430	.898
ITEM31	124.8000	121.112	.602	.895
ITEM32	124.4667	120.118	.654	.894
ITEM34	124.7000	124.824	.412	.898
ITEM35	124.8833	122.071	.498	.897
ITEM37	124.4167	128.044	.193	.901
ITEM38	124.3500	125.994	.363	.899
ITEM39	124.3167	127.542	.280	.900
ITEM40	124.3000	126.790	.274	.900
ITEM41	124.6667	120.328	.635	.895
ITEM43	124.4333	128.623	.123	.902
ITEM45	124.6333	122.101	.552	.896
ITEM47	124.6000	124.990	.263	.901
ITEM48	124.4167	128.620	.228	.900
ITEM49	124.3500	123.791	.376	.899
ITEM50	124.2167	127.800	.239	.900

LAMPIRAN 5
SKALA PENELITIAN



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jalan Kaliurang Km 14.5, Sleman, Yogyakarta 55582**

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan Hormat,

Saya Azhara Nurul Qisthina selaku mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia (UII) sedang melakukan penelitian guna untuk menyelesaikan tugas akhir. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak/Saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang Bapak/Saudara alami saat ini. Sebelum mengisi mohon membaca pernyataan dengan seksama. Semua jawaban Bapak/Saudara adalah benar selama jawaban yang dipilih merupakan hal yang sesuai dengan keadaan Bapak/Saudara saat ini.

Terkait informasi yang diberikan oleh Bapak/Saudara dalam kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya dan dipergunakan sebagaimana mestinya oleh peneliti. Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Saudara untuk mengisi kuesioner ini dan semoga menjadi salah satu amal kebaikan Anda.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Hormat Saya,

Azhara Nurul Qisthina

IDENTITAS DIRI

- Nama (**boleh inisial**) :
- Jenis Kelamin : L / P
- Tempat Tanggal Lahir/Usia :
- Agama :
- Pendidikan Terakhir :
- Jabatan/Bertugas Sebagai :
- Masa Kerja :
- Divisi/Bidang/Bagian :
- Gaji/Pendapatan per bulan : (lingkari salah satu)
- a) \leq Rp 1.500.000
- b) 1.600.000 s/d 2.500.000
- b) Rp 2.600.000 s/d 3.500.000
- c) Rp 3.600.000 s/d 4.500.000
- d) Rp 4.600.000 s/d 5.500.000
- e) \geq Rp 5.600.000

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Meliau, 2018

(_____)

Responden

Bagian 1

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan cara memberi tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan berikut ini:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Apakah Anda harus bekerja dengan sangat cepat?				
2.	Apakah Anda harus bekerja dengan sangat intensif?				
3.	Apakah pekerjaan Anda menuntut terlalu banyak upaya yang harus dilakukan?				
4.	Apakah Anda memiliki kemungkinan mempelajari hal-hal baru melalui pekerjaan Anda?				
5.	Apakah pekerjaan Anda membutuhkan keterampilan atau keahlian khusus?				
6.	Apakah pekerjaan Anda mengharuskan Anda untuk mengambil sebuah inisiatif?				
7.	Apakah Anda harus melakukan hal yang sama berulang-ulang?				
8.	Apakah Anda memiliki pilihan dalam menentukan BAGAIMANA Anda melakukan pekerjaan Anda?				
9.	Apakah Anda memiliki pilihan dalam menentukan APA yang				

	Anda lakukan di tempat Anda bekerja?				
10.	Terdapat suasana tenang dan menyenangkan di tempat kerja saya bekerja				
11.	Kami berhubungan dengan baik satu sama lain di tempat saya bekerja				
12.	Rekan kerja saya mendukung saya				
13.	Orang lain mengerti jika saya sedang mengalami hari yang buruk				
14.	Saya berhubungan baik dengan Supervisor (atasan) saya				
15.	Saya nyaman bekerja dengan rekan kerja saya				

Bagian 2

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan cara memberi tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan berikut ini:

Pada bagian ini, silahkan menilai bagaimana Anda melihat atasan Anda dalam melakukan penanganan keselamatan di tempat kerja Anda.

Walaupun beberapa pertanyaan tampak serupa, dimohon untuk menjawab setiap pertanyaan tersebut.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Manajemen mendorong pekerja disini untuk bekerja sesuai aturan keselamatan walaupun jadwal kerja sedang padat				
2.	Manajemen menjamin setiap orang menerima informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan keselamatan				
3.	Manajemen tidak peduli ketika seorang pekerja mengabaikan keselamatan				
4.	Manajemen mentoleransi pekerja disini melakukan tindakan yang berbahaya ketika jadwal kerja sedang padat				
5.	Manajemen menangani dengan segera setiap permasalahan K3 yang ditemukan saat inspeksi				

6.	Ketika risiko bahaya terdeteksi, manajemen mengabaikannya tanpa melakukan tindakan apapun				
7.	Manajemen kurang mampu menangani keselamatan dengan cara yang benar				
8.	Manajemen berusaha mendesain kegiatan keselamatan yang berguna dan terlaksana dengan benar				
9.	Manajemen mendorong pekerja untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan keselamatan manajemen				
10.	Manajemen tidak pernah mempertimbangkan saran dari pekerja berkaitan dengan keselamatan				
11.	Manajemen berusaha agar setiap orang memiliki kompetensi berkaitan dengan keselamatan				
12.	Manajemen tidak pernah menanyakan pendapat pekerja sebelum mengambil keputusan berkaitan dengan keselamatan				
13.	Manajemen melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keselamatan				
14.	Manajemen mengumpulkan informasi yang akurat dalam investigasi kecelakaan				
15.	Ketakutan terhadap sanksi dari manajemen membuat pekerja enggan melaporkan kejadian yang hamper menyebabkan kecelakaan				
16.	Manajemen mendengarkan dengan seksama semua orang yang terlibat dalam sebuah kecelakaan				
17.	Manajemen mencari penyebab kecelakaan, bukan orang yang bersalah ketika suatu kecelakaan terjadi				

18.	Manajemen selalu menyalahkan pekerja ketika terjadi kecelakaan				
19.	Manajemen memperlakukan pekerja yang terlibat dalam kecelakaan secara adil				

Pada bagian ini, silahkan menilai bagaimana Anda melihat rekan kerja Anda berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja Anda.

20.	Kami yang bekerja disini bersama-sama berusaha keras untuk mencapai tingkat keselamatan kerja yang tinggi				
21.	Kami yang bekerja disini bersama-sama berusaha keras untuk mencapai tingkat keselamatan kerja yang tinggi				
22.	Kami yang bekerja disini tidak peduli terhadap keselamatan orang lain				
23.	Kami yang bekerja disini menghindari untuk menangani risiko bahaya yang telah ditemukan				
24.	Kami yang bekerja disini saling membantu satu sama lain untuk bekerja dengan selamat				
25.	Kami yang bekerja disini tidak bertanggung jawab terhadap keselamatan orang lain				
26.	Kami yang bekerja disini menganggap risiko bahaya sebagai hal tidak dapat dihindari dalam bekerja				
27.	Kami yang bekerja disini menganggap kecelakaan ringan sebagai hal yang wajar dari pekerjaan sehari-hari kami				
28.	Kami yang bekerja disini menerima perilaku yang berbahaya selama tidak menimbulkan kecelakaan				
29.	Kami yang bekerja disini melanggar				

	aturan keselamatan demi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
30.	Kami yang bekerja disini menganggap pekerjaan kami tidak sesuai untuk para penakut				
31.	Kami yang bekerja disini mau mengambil risiko yang berbahaya saat bekerja				
32.	Kami yang bekerja disini merasa aman ketika bekerja bersama-sama				
33.	Kami yang bekerja disini memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan satu sama lain untuk menjamin keselamatan				
34.	Kami yang bekerja disini belajar dari pengalaman untuk mencegah terjadinya kecelakaan				
35.	Kami yang bekerja disini menganggap serius saran dan pendapat orang lain berkaitan dengan keselamatan				
36.	Kami yang bekerja disini jarang membahas tentang keselamatan				
37.	Kami yang bekerja disini dapat berbicara dengan bebas dan terbuka tentang keselamatan				
38.	Kami yang bekerja disini menganggap pemeriksaan/evaluasi keselamatan tidak berdampak pada keselamatan				
39.	Kami yang bekerja disini menganggap perencanaan awal mengenai keselamatan tidak ada gunanya				
40.	Kami yang bekerja disini menganggap pemeriksaan/evaluasi keselamatan membantu dalam menemukan bahaya yang serius				
41.	Kami yang bekerja disini menganggap pelatihan keselamatan				

	tidak ada gunanya				
42.	Kami yang bekerja disini menganggap penting adanya tujuan keselamatan yang jelas				

Terima kasih 😊

LAMPIRAN 6
TABULASI DATA PENELITIAN STRES KERJA

SUBJEK	AITEM															
	1	2	3	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	
2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	
3	2	2	1	2	2	1	4	2	2	1	1	1	3	2	2	
4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	
5	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	
6	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	
7	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	
9	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	
10	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
11	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
13	4	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	
14	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	
15	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	
16	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	
18	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
19	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
20	4	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	
21	4	3	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	
22	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
23	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	

74	3	2	3	1	1	3	3	2	3	1	1	3	4	3	2
75	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2
76	3	2	3	1	1	3	3	2	3	1	1	3	4	3	2
77	2	2	3	2	2	2	2	2	4	1	1	1	2	1	1
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3
80	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1
81	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	1	2
82	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	3	4	1	1
83	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
84	3	1	4	1	2	1	3	2	2	1	1	2	4	1	2
85	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
86	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	2	1	2	1	1
87	2	2	1	1	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1
88	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
89	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
90	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	3	2	1
91	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2
92	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
93	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
94	2	1	3	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2
95	2	2	4	1	4	4	4	2	2	3	2	1	3	1	1
96	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2
97	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2
98	2	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1

99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
100	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
101	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3
102	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2
103	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3
104	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	1
105	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2
106	2	2	3	2	2	2	2	2	4	1	1	1	2	2	1
107	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2
108	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2
109	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1
110	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1
111	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
112	2	3	3	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1
113	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
114	1	3	3	4	4	4	2	2	2	1	1	1	4	2	2

LAMPIRAN 7
TABULASI DATA PENELITIAN IKLIM KESELAMATAN

22	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3		
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
25	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3		
26	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4		
27	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3		
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
29	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3		
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
34	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
35	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	
36	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	
37	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4		
38	3	3	1	2	3	2	1	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	1	3	2	2	
39	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
40	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
41	4	4	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	
42	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	

44	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3				
45	4	4	1	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3				
46	4	4	3	2	3	1	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	1	2	3	3	4	4	1	1	2	3	1	4	3	3				
47	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3			
48	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	1	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3				
49	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
50	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3			
51	4	4	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	4	1	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	1	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3			
52	4	4	3	4	3	1	3	1	3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	3	2	3	1	1	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3				
53	4	4	2	4	2	3	2	1	4	1	3	2	3	3	1	2	3	3	1	4	4	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4	4	
54	4	4	3	2	4	3	2	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3				
55	4	4	1	1	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	4	4	1	4	4	4	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	4	4	3	3	1	4	2	2				
56	4	4	1	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	4	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	1	3	2	1				
57	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
58	4	4	2	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	1	1	4	1	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	1	4	1	2				
59	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
60	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3			
61	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3			
62	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	1	3	4	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2
63	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	
64	4	3	2	2	4	1	2	3	3	2	3	2	3	3	1	4	4	1	4	4	4	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	4	2	2	
65	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	1			

66	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3					
67	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4				
68	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3					
69	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	1	2	4	4	4	4	3	3	3	4			
70	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3			
71	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4			
72	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3		
73	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
74	4	2	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	2	3	4	1	1	4	1	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	4	3		
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3			
76	4	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	1	3	3			
77	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	1	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4				
78	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	1	1			
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
80	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
81	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3			
82	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3		
83	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	2	1	4	3	3	4	3	3	3	3	4			
84	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	4	2	4	2	3		
85	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
86	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4		
87	3	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	2	4	3	4		

110	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4			
111	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
112	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	
113	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
114	4	4	3	1	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3

LAMPIRAN 8
HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		STRESKERJA	IKLIMKESELAM ATAN
N		114	114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.58	126.40
	Std. Deviation	3.798	10.233
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.065
	Positive	.104	.056
	Negative	-.053	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		1.115	.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166	.722

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
STRESKERJA	.104	114	.004	.975	114	.028
IKLIMKESELAMATAN	.065	114	.200*	.969	114	.010

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 9
HASIL UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
STRESKERJA *	Between	(Combined)	549.749	36	15.271	1.089	.370
IKLIMKESELAMATAN	Groups	Linearity	15.526	1	15.526	1.107	.296
		Deviation from Linearity	534.223	35	15.264	1.088	.371
	Within Groups		1080.040	77	14.026		
	Total		1629.789	113			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
STRESKERJA *	-.098	.010	.581	.337
IKLIMKESELAMATAN				

LAMPIRAN 10
HASIL UJI HIPOTESIS

Correlations

		STRESKERJA	IKLIMKESELAM ATAN
STRESKERJA	Pearson Correlation	1	-.098
	Sig. (1-tailed)		.151
	N	114	114
IKLIMKESELAMATAN	Pearson Correlation	-.098	1
	Sig. (1-tailed)	.151	
	N	114	114

LAMPIRAN 11
SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
 Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 27 April 2017
 Nomor : 369 Dek / 70/Div.Um.RT / 14 / 2018
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
 Kepada Yth.
 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIII (PERSERO)
 PABRIK MINYAK SAWIT GUNUNG MELIAU

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **AZHARA NURUL QISTHINA**
 Nomor Mahasiswa : **14320273**
 Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA IKLIM KESELAMATAN DENGAN STRES KERJA KARYAWAN PABRIK MINYAK SAWIT (PMS) PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIII GUNUNG MELIAU KALIMANTAN BARAT**

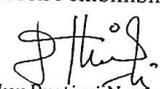
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


 Dr. rer. nat. Arief Panmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,


 Nur Pratiwi Novianti, S.Psi. M.Psi.

LAMPIRAN 12
SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIII PABRIK KELAPA SAWIT GUNUNG MELIAU

Desa Meliau Hilir, Kec. Meliau, Kab. Sanggau, 78571- KALIMANTAN BARAT

SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN KEGIATAN PENELITIAN Nomor : PAGUN/SKT/ol/V/2018

Yang bertandatangan di bawah ini Manajer PKS Gunung Meliau menerangkan bahwa:

Nama : Azhara Nurul Qisthina
Nim : 14320260
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
Program Studi : Psikologi

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan kegiatan penelitian di Pabrik Kelapa Sawit Gunung Meliau dengan judul :

HUBUNGAN ANTARA IKLIM KESELAMATAN DENGAN STRES KERJA KARYAWAN PABRIK MINYAK SAWIT PTP NUSANTARA XIII GUNUNG MELIAU KALIMANTAN BARAT.

Pelaksanaan penelitian dari tanggal 4 sd 23 Mei 2018.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gunung Meliau 30 Mei 2018

Dibuat oleh



Sarwono
Sarwono
Manajer