

SKRIPSI

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN TINGKAT KEPATUHAN
PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PADA KARYAWAN PABRIK HEROCYN**



Oleh :

MOCHAMMAD CHAMAL RIZKI IRMANSYAH
NIM. 171.0054

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN HANG TUAH
SURABAYA
2021**

SKRIPSI

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN TINGKAT KEPATUHAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA PADA KARYAWAN PABRIK HEROCYN

Diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep.)
di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Surabaya



Oleh :

MOCHAMMAD CHAMAL RIZKI IRMANSYAH
NIM. 1710054

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN HANG TUAH
SURABAYA
2021

HALAMAN PERNYATAAN

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mochammad Chamal Rizki Irmansyah
Nim : 171.0054
Tanggal lahir : 08 Februari 1994
Program Studi : S-1 Keperawatan

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn”, saya susun tanpa melakukan plagiat sesuai dengan peraturan yang berlaku di Stikes Hang Tuah Surabaya.

Jika kemudian hari ternyata saya melakukan tindakan plagiat saya akan bertanggung jawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Stikes Hang Tuah Surabaya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 28 Juli 2021



Mochammad Chamal Rizki Irmansyah

NIM. 171.0054

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah kami periksa dan amati, kami selaku pembimbing mahasiswa:

Nama : Mochammad Chamal Rizki Irmansyah
NIM : 171.0054
Program studi : S1 Keperawatan
Judul : Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.

Serta perbaikan-perbaikan sepenuhnya, maka kami menganggap dan dapat menyetujui bahwa Skripsi ini diajukan dalam sidang guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar :

SARJANA KEPERAWATAN (S.Kep)

Pembimbing



Dya Sustrami, S.Kep.,Ns.,M.Kes.
NIP. 03007

Ditetapkan di : STIKES Hang Tuah Surabaya
Tanggal :

HALAMAN PENGESAHAN

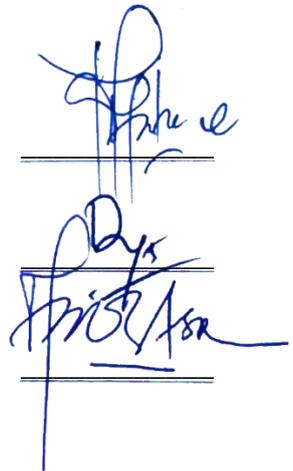
Skripsi dari :
Nama : Mochammad Chamal Rizki Irmansyah
NIM : 171.0054
Program studi : S-1 Keperawatan
Judul : Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn

Telah dipertahankan dihadapan dewan penguji Skripsi di Stikes Hang Tuah Surabaya, dan dinyatakan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar “SARJANA KEPERAWATAN” pada Prodi S-1 Keperawatan Stikes Hang Tuah Surabaya.

Penguji I : Hidayatus Sya'diah, S.Kep.,Ns.,M.Kep.
NIP.03009

Penguji II : Dya Sustrami, S.Kep.,Ns.,M.Kes.
NIP.03007

Penguji III : Dhian Satya R., S.Kep.,Ns.,M.Kep.
NIP.03008



Mengetahui,

**KA PRODI S1 KEPERAWATAN
STIKES HANG TUAH SURABAYA**

Puji Hastuti, S.Kep., Ns., M.Kep.
NIP. 03010

Ditetapkan di : STIKES Hang Tuah Surabaya
Tanggal :

ABSTRAK

Kepatuhan terhadap prosedur kesehatan dan keselamatan kerja memegang peranan penting dalam keselamatan saat bekerja namun seorang karyawan bisa saja mengabaikan prosedur tersebut. Pemicu perilaku tersebut dapat berupa konflik peran yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan saat bekerja. Secara teoritis hal ini dapat timbul dari bentuk stres yang berkepanjangan akibat pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan tingkat kepatuhan program kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan pabrik herocyn.

Desain penelitian ini menggunakan observasional analitik. Populasi berjumlah 237 karyawan berusia antara 18-38 tahun di pabrik herocyn dengan sampel penelitian sebanyak 193 remaja yang dipilih menggunakan teknik non probability sampling. Instrument yang digunakan adalah kuisisioner pengetahuan, diagnosis stres kerja dan kepatuhan yang di adaptasi oleh peneliti dan sudah uji validitas-realibitas. Analisis data menggunakan Uji Spearman Rho ($\rho < 0,05$).

Hasil penelitian dari 193 responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dengan tingkat stres yang berbeda patuh terhadap protokol kesehatan dan keselamatan kerja dengan jumlah total 162 (83,9%) orang, sedangkan 31 (16,2%) orang tidak patuh. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan stres kerja dengan tingkat kepatuhan. Dengan derajat kemaknaan $\rho = 0,271$ ($\rho > 0,05$).

Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan adanya faktor lain yang lebih memengaruhi terhadap dalam menjalankan program kesehatan dan keselamatan kerja seperti lingkungan kebiasaan antar karyawan dan atau adanya supervisor yang mengawasi jalannya pekerjaan. Diharapkan kepatuhan dalam kesehatan dan keselamatan kerja tetap ditingkatkan agar keselamatan tetap terjaga dimanapun berada.

Kata kunci : Stres Kerja, Kepatuhan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Prosedur K3

ABSTRACT

Compliance with occupational health and safety procedures plays an important role in safety at work but an employee may ignore these procedures. The trigger for this behavior can be a role conflict caused by a mismatch between expectations and reality at work. Theoretically this can arise from a form of prolonged stress due to work. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress and the level of compliance with occupational health and safety programs in herocyn factory employees.

The design of this study used observational analytic. The population is 237 employees aged between 18-38 years at the herocyn factory with a research sample of 193 teenagers who were selected using non-probability sampling technique. The instrument used is a knowledge questionnaire, a diagnosis of work stress and compliance which is adapted by the researcher and has been tested for validity. Data analysis used Spearman Rho test ($\rho < 0.05$).

The results of the study from 193 respondents showed that most of the employees with different levels of stress complied with the occupational health and safety protocols with a total of 162 (83.9%) people, while 31 (16.2%) did not comply. The results showed that there was no relationship between work stress and the level of compliance. With a degree of significance = 0.271 ($\rho > 0.05$).

The implications of the results of this study indicate that there are other factors that have more influence on the implementation of occupational health and safety programs such as the habitual environment between employees and or the presence of supervisors who supervise the work. It is expected that compliance in occupational health and safety will continue to be improved so that safety is maintained wherever it is located.

Keywords: Work Stress, Compliance, Occupational Health and Safety, OHS Procedures

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan karunia dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyusun skripsi yang berjudul “Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn” dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Program Studi S-1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Surabaya. Skripsi ini disusun dengan menggunakan literatur serta mendapatkan banyak arahan dan bantuan dari berbagai pihak, peneliti menyadari tentang segala keterbatasan kemampuan dan pemanfaatan literatur, sehingga skripsi ini dibuat dengan sederhana dalam sistematika maupun isi jauh dari kata sempurna. Dalam kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan ucapan rasa terimakasih, dan rasa hormat kepada :

1. Laksamana Pertama (Purn) Dr. A.V.Sri Suhardiningsih, S.Kp., M.Kes. selaku Ketua Stikes Hang Tuah Surabaya atas kesempatan dan fasilitas untuk mengikuti dan menyelesaikan Program Studi S1 Keperawatan.
2. Puket 1, Puket 2, dan Puket 3, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Surabaya yang telah memberikan fasilitas kepada peneliti untuk mengikuti dan menyelesaikan Program Studi S1 Keperawatan.
3. Ibu Puji Hastuti, S.Kep., Ns., M.Kep. selaku Kepala Prodi S1 Keperawatan yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan Program pendidikan S1 Keperawatan.

4. Ibu Hidayatus Sya'diah, M.Kep.,Ns., selaku ketua penguji, terima kasih atas segala arahan dan bimbingan yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dya Sustrami, S.Kep.,Ns.,M.Kes. selaku pembimbing dan penguji pertama, terima kasih atas kesabarannya dalam memberikan bimbingan, pengajaran, kritik, serta saran dalam penyusunan pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Dhian Satya R.,S.Kep.,Ns.,M.Kep. selaku penguji kedua, terima kasih atas segala arahan dan masukannya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Nadia Okhtiary, A.md selaku kepala Perpustakaan di Stikes Hangtuh Surabaya yang telah menyediakan sumber pustaka dalam penyusunan penelitian ini.
8. Seluruh dosen dan staf Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Surabaya yang telah membimbing penulis selama menuntut ilmu di Program Studi S1 Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Surabaya
9. Seluruh staf, responden dan petugas PT Coronet Crown yang telah bersedia meluangkan waktu dan membantu dalam proses pengambilan data.
10. Teman-teman angkatan 23 dan seluruh pihak yang telah membantu kelancaran dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas budi baik semua pihak yang telah memberi kesempatan, dukungan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis berusaha untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya, namun penulis menyadari bahwa

skripsi ini masih banyak kekurangan dalam penyusunannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan bagi keperawatan. Amin.

Surabaya, 28 Juli 2021

Penulis

DAFTAR ISI

COVER	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Umum	4
1.3.2 Tujuan Khusus	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Konsep Stress Kerja	7
2.1.1 Definisi	7
2.1.2 Pengaruh Stress Kerja	8
2.1.3 Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja	10
2.1.4 Upaya Penanggulangan Stres Kerja	14
2.1.5 Pengukuran Stres Kerja	15
2.2 Konsep Kepatuhan	18
2.2.1 Pengertian Kepatuhan	18
2.2.2 Tipe Kepatuhan	19
2.2.3 Faktor-faktor Kepatuhan	20
2.2.4 Cara – Cara Mengurangi Ketidakpatuhan	23
2.3 Konsep Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	23
2.3.1 Pengertian	23
2.3.2 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan kerja	24
2.3.3 Faktor-Faktor Timbulnya Kecelakaan Kerja	24
2.3.4 Kerugian Akibat Kecelakaan	25
2.3.5 Penyebab Kecelakaan Kerja	26
2.3.6 Landasan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	27
2.4 Konsep Fase General Adaptation Syndrom Selye	29
2.5 Teori Keperawatan Stuart Gail	30
2.5.1 Model stres adaptasi Stuart Gail	30
2.5.2 Teori sistem keperawatan	31
2.6 Hubungan Antar Konsep Keperawatan	36

BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESA	38
3.1 Kerangka Konseptual	38
3.2 Hipotesis.....	39
BAB 4 METODE PENELITIAN.....	40
4.1 Desain Penelitian.....	40
4.2 Kerangka Kerja	41
4.3 Waktu dan Tempat Penelitian	42
4.4 Populasi, Sampel, dan Sampling Desain.....	42
4.4.1 Populasi Penelitian.....	42
4.4.2 Sampel Penelitian.....	42
4.4.3 Besar Sample.....	43
4.4.4 Teknik Sampling	44
4.5 Identifikasi Variabel.....	44
4.6 Definisi Operasional.....	44
4.7 Pengumpulan, Pengolahan dan Analisa Data.....	46
4.7.1 Pengumpulan Data	46
4.7.2 Prosedur Pengumpulan Data	48
4.7.3 Pengolahan Data.....	49
4.7.4 Analisis Data Statistik	51
4.8 Etika Penelitian	51
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
5.1 Hasil Penelitian	53
5.1.1 Gambaran Umum Penelitian	53
5.1.2 Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	56
5.1.3 Data Umum Hasil Penelitian.....	56
5.1.4 Data Khusus Hasil Penelitian.....	59
5.2 Pembahasan.....	60
5.2.1 Identifikasi tingkat stres kerja pada karyawan pabrik Herocyn	61
5.2.2 Identifikasi tingkat kepatuhan program K3 pada karyawan pabrik herocyn	63
5.2.3 Analisis Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.	65
5.3 Keterbatasan.....	66
BAB 6 PENUTUP	67
6.1 Kesimpulan	67
6.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Definisi Operasional Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn	45
Tabel 4.2	Kisi-Kisi Kuesioner Tentang Diagnosa Gejala Stres Kerja	47
Tabel 4.3	Kisi-Kisi Kuesioner Tentang Kepatuhan K3	48
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Di Pabrik Herocyn Pada Bulan Juli 2021 Dengan Jumlah Responden (N) 193 Orang.....	56
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Di Pabrik Herocyn Pada Bulan Juli 2021 Dengan Jumlah Responden (N) 193 Orang.	56
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Di Pabrik Herocyn Pada Bulan Juli 2021 Dengan Jumlah Responden (N) 193 Orang.....	57
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Berapa Lama Reponden Bekerja Di Pabrik Herocyn Pada Bulan Juli 2021 Dengan Jumlah Responden (N) 193 Orang.	57
Tabel 5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan Di Pabrik Herocyn Pada Bulan Juli 2021 Dengan Jumlah Responden (N) 193 Orang.....	57
Tabel 5.6	Karakteristik Reponden Berdasarkan Pengetahuan K3 Di Pabrik Herocyn Pada Bulan Juli 2021 Dengan Jumlah Responden (N) 193 Orang.....	58
Tabel 5.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kecelakaan Kerja Di Pabrik Herocyn Pada Bulan Juli 2021 Dengan Jumlah Responden (N) 193 Orang.	58
Tabel 5.8	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Stres Responden Di Pabrik Herocyn Pada Bulan Juli 2021 Dengan Jumlah Responden (N) 193 Orang.....	59
Tabel 5.9	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Kepatuhan K3 Di Pabrik Herocyn Pada Bulan Juli 2021 Dengan Jumlah Responden (N) 193 Orang.....	59
Tabel 5.10	Hasil Tabulasi Silang Antara Tingkat Stres Dan Kepatuhan K3 Di Pabrik Herocyn Pada Bulan Juli 2021 Dengan Jumlah Responden (N) 193 Orang.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Fase Pada General Adaptation Syndrome (Selye, 1974) Dalam Lumban, Dkk, 2016.	29
Gambar 2.2	Teori Adaptasi Stres Stuart G.W	31
Gambar 3.1	Kerangka Konseptual Penelitian Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.....	38
Gambar 4.1	Penelitian Observasional Analitik Dengan Pendekatan Cross Sectional Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn	40
Gambar 4.2	Kerangka Kerja Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 Curriculum Vitae	71
Lampiran 2 Motto Dan Persembahan	72
Lampiran 3 Lembar Permohonan Responden.....	73
Lampiran 4 Lembar Persetujuan Responden	74
Lampiran 5 Surat Ijin Studi Pendahuluan	75
Lampiran 6 Surat Ijin Pengambilan Data.....	76
Lampiran 7 Lembar Pengajuan Judul	77
Lampiran 8 Surat Pernyataan Laik Etik	78
Lampiran 9 Surat Balasan Meneliti.....	79
Lampiran 10 Lembar Kuisisioner	80
Lampiran 11 Tabulasi	84
Lampiran 12 Frekuensi Data Umum.....	103
Lampiran 13 Frekuensi Data Khusus	105
Lampiran 14 Uji Spearman Rho Dan Crosstab.....	106
Lampiran 15 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	107
Lampiran 16 Crosstab Data Umum Dan Data Khusus	111

DAFTAR SINGKATAN

K3	Kesehatan dan Keselamatan Kerja
BPJS	Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
HSE	<i>Health and Safety Executive</i>
NASA-TLX	<i>The National Aeronautical and Space Administration Task Load Index</i>
WWL	<i>Weighted workload</i>

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres terhadap suatu pekerjaan merupakan hal yang biasa terjadi terhadap karyawan dengan beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan stres berkelanjutan yang berakhir dengan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Kenyataannya yang terjadi di lapangan terkadang stres dapat mempengaruhi tindakan seseorang seperti kehilangan konsentrasi dan mulai asal-asalan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal seperti ini dapat menjadi suatu awal mula seseorang mengabaikan dan tidak patuh terhadap standar prosedur operasional suatu instansi pekerjaan. Kepatuhan didefinisikan sebagai suatu respon terhadap suatu perintah, anjuran atau ketetapan yang ditunjukkan melalui suatu aktifitas konkrit. (Ulum & Wulandari, 2016). Kepatuhan merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku seseorang, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan terjadinya kecelakaan kerja umumnya kurangnya kepatuhan yang disebabkan oleh beberapa faktor antara lain yaitu faktor manusia, peralatan, manajemen dan lokasi kerja. (Nuraini & Wardani, 2015). Dalam prakteknya perilaku patuh terhadap protokol standar yang telah di buat oleh suatu perusahaan dapat memperbesar kemungkinan untuk selamat apabila terjadi suatu kecelakaan kerja yang tidak diduga. Berdasarkan pengamatan penulis yang dilakukan di Pabrik Herocyn PT. Coronet Crown Sidoarjo pada bulan April didapatkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan alat perlindungan diri yang dianjurkan saat berada di lingkungan pabrik seperti tidak

memakai penutup kepala dan sarung tangan pelindung. Hal ini dapat menimbulkan potensi terluka oleh bahan kimia dan benda tajam di sekitar karyawan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga merupakan salah satu isu penting di dunia kerja saat ini baik itu di lingkungan pabrik, perkantoran ataupun rumah sakit. Angka kecelakaan yang terjadi Pada Karyawan Pabrikpun tidak sedikit. Baik itu dari kecelakaan akibat barang berat ataupun bahan kimia. Hasil riset yang di lakukan oleh badan dunia ILO menyebutkan bahwa setiap hari rata-rata 6.000 orang meninggal, setara dengan satu orang setiap 15 detik atau 2,2 juta orang per tahun akibat sakit atau kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaannya (Rahayuningsih & Hariyono, 2011). Indonesia sendiri angka kecelakaan kerja cukup mengkhawatirkan, berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJamsostek, 2020) yang disebutkan oleh menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah, hingga akhir 2019 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 114.102 kasus dan meningkat menjadi 128 persen pada semester 1 (Januari-Juni) tahun 2020 dengan angka mencapai 108.573 kasus dibanding periode sama tahun 2019 yang berada di angka 85.109. Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan metode wawancara pada karyawan yang bekerja di pabrik Herocyn PT. Coronet Crown pada tanggal 3 Maret menyatakan bahwa 4 dari 10 karyawan dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja adalah mereka pernah sakit batuk dan otot tegang karena pekerjaan yang juga seringkali menyebabkan sakit kepala dan leher. Sedangkan untuk kecelakaan berupa terkilir, jatuh atau terluka karena benda tajam cukup jarang terjadi.

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga semula yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu,

harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya (Dian Putri, 2017). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yeow, Kiat, Tan, Chin & Lim 2014 dalam (Hasibuan et al., 2019) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa 90% kecelakaan kerja terjadi akibat *human error*. Penelitian tersebut dilakukan untuk melihat hubungan dari efek stres, kegiatan yang berulang, kelelahan, dan lingkungan kerja terhadap kecelakaan kerja yang terjadi pada industri manufaktur. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 200 subjek, didapatkan hasil 48,8% dari jawaban mereka menunjukkan bahwa faktor kesalahan manusia atau *human error* secara signifikan berhubungan dengan stres, kegiatan yang berulang, kelelahan dan lingkungan kerja. Pada umumnya stres terjadi karena seorang individu kurang mengerti keterbatasan kemampuannya terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nuraini & Wardani, 2015). Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka perlu dilakukan peningkatan kinerja diantaranya dengan memperhatikan stres kerja pada para karyawan.

Peningkatan kinerja berupa manajemen stres pada karyawan harus dilaksanakan secara komprehensif dan terkoordinasi antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan dapat membuat regulasi yang tepat agar karyawan mampu mengurangi tingkatan stres yang dirasakan dan menaati regulasi yang ada. Dalam bidang kesehatan perlu dilakukannya promosi dan seminar mengenai manajemen stres dan K3 agar terbentuk suatu sistem yang saling mendukung. Pengendalian stres dan kepatuhan program K3 dapat berjalan dengan baik jika didukung dengan pengetahuan, sikap dan tindakan yang baik. Oleh karena itu peran Perusahaan dan dinas kesehatan menjadi sangat penting dalam menjaga kelangsungan berjalannya suatu organisasi pekerjaan. Berdasarkan uraian latar belakang yang didukung oleh

studi pendahuluan tersebut bahwasanya penting untuk menerapkan sistem manajemen stres yang baik untuk meningkatkan kepatuhan terhadap K3 dan mengurangi angka kecelakaan yang terjadi oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tentang hubungan hubungan stres kerja dengan tingkat kepatuhan program kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan pabrik herocyn.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan stres kerja dengan tingkat Kepatuhan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan tingkat Kepatuhan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi tingkat stres pada karyawan Pada Karyawan Pabrik Herocyn
2. Mengidentifikasi kepatuhan karyawan terhadap protokol Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.
3. Menganalisis hubungan stres kerja dengan tingkat Kepatuhan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi terhadap faktor kesehatan dan kecelakaan kerja yang berhubungan dengan individu dan kelalaian akibat stres di lingkungan pekerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta merupakan pengalaman yang berharga dalam melakukan penelitian tentang hubungan stres kerja dengan tingkat Kepatuhan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

2. Bagi Lahan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi tentang kesehatan serta manfaatnya dalam manajemen karyawan dalam menghadapi stres dan perilaku yang menimbulkan risiko terjadinya kecelakaan kerja.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan penelitian selanjutnya serta digunakan sebagai bahan dokumen ilmiah berhubungan dengan stres kerja dan kepatuhan karyawan dalam program K3.

4. Bagi Profesi Keperawatan

Hasil penelitian ini menjadi bahan masukan dan bahan pengembangan bagi profesi keperawatan khususnya yang berkaitan dengan stres yang dialami karyawan dan Kepatuhan Program kesehatan dan keselamatan kerja.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang konsep, landasan teori dan berbagai aspek yang terkait dengan teori penelitian meliputi 1) Konsep Stress Kerja, 2) Konsep Kepatuhan, 3) Konsep Kesehatan & Keselamatan Kerja, 4) Konsep Fase *General Adaptation Syndrome*, 5) Teori Adaptasi Stres Stuart Gail, 6) Hubungan antar konsep

2.1 Konsep Stress Kerja

2.1.1 Definisi

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (Luthans, 2016) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Dalam menjalankan pekerjaan seorang pekerja dapat mengalami stres kerja. Beban kerja yang berlebihan serta desakan waktu mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan stres. Greenberg dalam (Kristanto, 2015) mendefinisikan stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. David dan Newstrom mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang Sementara, Robbins mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan,

atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Bisa dikatakan bahwa stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2015).

2.1.2 Pengaruh Stress Kerja

Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pekerja atau perawat yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami. Robbins dan Timothy, 2016 membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja:

1. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur.

Gejala lain juga disebutkan oleh Wirawan, 2010 mengungkapkan tentang gejala stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Fisik

Detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak napas, sakit kepala, sakit perut, muka pucat, gemetar atau insomnia, kelelahan atau kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, nafsu makan turun.

2. Kognitif

Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan, marah, depresi, gelisah, kekhawatiran, berprasangka dan curiga, penarikan diri, teledor, gugup dan gelisah, menggerutu, tidak toleran terhadap orang lain, pesimis, mimpi buruk, mudah tersinggung, tidak kreatif dan inovatif

3. Afektif

Marah, instabilitas emosi, menarik diri, depresi, berprasangka, kekhawatiran, frustrasi, gelisah.

4. Perilaku

Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan

2.1.3 Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja

Hurrell, dkk (dalam Munandar, 2014) mengungkapkan bahwa faktor pembuat stres dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, diantaranya:
 - a. Tuntutan fisik (bising, paparan, getaran, hygiene)
 - b. Tuntutan tugas (shift kerja, beban kerja berlebih ataukah sedikit) atau workload
2. Peran individu dalam organisasi, meliputi:
 - a. Konflik peran:

- 1) Pertentangan antara tugas-tugas yang di lakukan dengan tanggung jawab yang di miliki
 - 2) Tugas-tugas yang harus di lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
 - 3) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi seseorang.
 - 4) Pertentangan dengan nilai-nilai keyakinan pribadinya sewaktu melaksanakan tugasnya.
- b. Ketidakjelasan peran, meliputi:
- 1) Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran
 - 2) Kesamaran tentang tanggung jawab
 - 3) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
 - 4) Kesamaran tentang apa yang diharapkan
 - 5) Ketidakpastian tentang unjuk-kerja pekerjaan
- c. Pengembangan karier, meliputi faktor:
- 1) Peluang untuk menggunakan jabatan sepenuhnya
 - 2) Peluang untuk menggunakan ketrampilan yang baru
 - 3) Penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan menyangkut karier. Adapun hal-hal yang termasuk di dalamnya adalah job insecurity, over dan under promotion.

3. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan yang baik dengan kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam menjaga kesehatan organisasi.

4. Struktur dalam organisasi

Sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta pada support.

5. Tuntutan dari luar pekerjaan

Meliputi isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi, konflik, tuntutan perusahaan, ini semuanya adalah faktor diluar pekerjaan yang menjadi sumber stres.

6. Ciri-ciri individu

Kepribadian Tipe A dan Tipe B, kecakapan (unjuk kerja), serta nilai dan kebutuhan. Maramis, 2011 menjelaskan ciri-ciri kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B.

Perilaku orang dengan kepribadian tipe A:

- a. Berbicara cepat secara konstan
- b. Gerakan-gerakan dan cara makan yang cepat
- c. Menunjukkan ketidaksabaran secara terbuka bila sesuatu berjalan perlahan menurut pendapatnya, terus menerus merasa terburu-buru.
- d. Berpikir tentang dan melakukan beberapa hal secara simultan

- e. Secara sengaja berusaha mengendalikan pembicaraan, menentukan bahan pembicaraan, dan sibuk dengan pikirannya sendiri, sementara orang lain berbicara.
- f. Waktu istirahat atau waktu tidak melakukan apa-apa merasa bersalah secara samar-samar.
- g. Keprihatinan yang berlebihan untuk memperoleh sesuatu yang bernilai, tidak mempunyai waktu untuk menjadi orang yang bernilai.
- h. Tidak mempunyai kasihan terhadap orang lain yang mempunyai juga kepribadian jenis A
- i. Gerakan-gerakan gugup yang khas: tik (tarik-tarik otot) pada muka, kepala, atau lengan, menggenggam tinju dan rahang, memukul meja, menggertakkan gigi.

Perilaku orang dengan kepribadian tipe B:

- a. Bebas dari semua kepribadian tipe A
- b. Tidak merasa terburu-buru
- c. Tidak ada rasa bermusuhan yang mengambang
- d. Tidak mempunyai kebutuhan untuk memamerkan atau membicarakan keberhasilan dan prestasinya, kecuali bila dituntut oleh keadaan.
- e. Percaya bahwa bermain adalah untuk santai dan bergembira, bukan untuk memamerkan keunggulan.
- f. Dapat bersantai tanpa perasaan bersalah dan dapat bekerja tanpa bergejolak.

2.1.4 Upaya Penanggulangan Stres Kerja

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kinerja karyawan akan tetapi apabila sudah melewati titik tersebut, keberadaan stres kerja justru akan memicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja atau *performance*. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya-upaya penanggulangan terhadap stres kerja sehingga tidak berdampak pada kinerja karyawan. Tim Penulis modul FISIP-UT dalam artikel yang ditulis oleh Carceres (Maret, 2011) mencoba memberikan upaya-upaya mengatasi stres kerja. Upaya tersebut meliputi:

1. Relaksasi dan Meditasi

Relaksasi (*relaxation*) dan meditasi merupakan suatu cara menetralkan ketegangan emosi maupun fisik. Teknik-teknik relaksasi yang dikembangkan para ahli mempunyai tujuan mengurangi ketegangan melalui latihan-latihan mengendurkan otot-otot dan urat saraf. Cara lain untuk menetralkan ketegangan adalah dengan meditasi. Meditasi merupakan suatu cara menenangkan diri pada posisi tertentu untuk dapat berkonsentrasi pada suatu hal tertentu. Beberapa cara yang termasuk meditasi adalah mendengarkan musik, bersembahyang atau menikmati alam yang indah.

2. Pelatihan

Program pelatihan stres diberikan pada karyawan dengan tujuan agar karyawan memiliki daya tahan terhadap stres dan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengatasi stres. Dalam pelatihan stres karyawan memperoleh pelatihan mempergunakan dan mengembangkan sumber-sumber energi yang ada dalam

dirinya. Agar memperoleh hasil yang maksimal, maka pelatihan harus ditangani orang-orang yang ahli dalam bidang pelatihan stres pada pekerjaan ini.

3. Terapi

Terapi adalah *treatment* baik yang bersifat fisik maupun psikis. Terapi yang bersifat psikis disebut psikoterapi. Terapi dapat juga berarti semua bantuan metodis atau sistematis, yang diberikan oleh orang yang ahli kepada orang yang membutuhkan bantuan dalam situasi yang sulit. Jadi terapi mengandung pengertian adanya hubungan antara dua pihak, yaitu orang yang ahli dalam bidang terapi dan orang yang membutuhkan. Salah satu bentuk terapi yang sering digunakan untuk mengatasi stres adalah terapi perilaku atau "*behavior therapy*". Tetapi perilaku adalah terapi yang memusatkan perhatian pada perubahan perilaku dengan menggunakan prinsip-prinsip belajar. Melalui perilaku individu di beri *treatment* agar dapat mengubah perilakunya yang lama ke arah perilaku baru yang lebih baik, terutama kemampuan dalam menghadapi kondisi yang menyebabkan stres

2.1.5 Pengukuran Stres Kerja

1. Kuesioner Stresor Individu

Kuesioner ini didesain dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengetahui secara lebih awal kemungkinan penyebab stres (stresor) dilingkungan kerja. Kuesioner ini dapat sebagai petunjuk atau dapat memberikan indikasi, bahwa ditempat kerja telah terjadi stres atau tidak. Kuesioner stresor merupakan kuesioner yang bersifat individu, artinya harus diisi oleh setiap orang yang menjadi target. Dengan demikian, kuesioner hanya

merupakan metode identifikasi untuk mengetahui munculnya gejala stres ditempat kerja dan bukan menilai tingkat keparahan dari resiko stres akibat kerja.

2. Penilaian Indikator Stres Kerja dengan Menggunakan Skoring

Pengukuran stres kerja menggunakan Kuesioner Penilaian Stres Akibat Kerja dari *Health and Safety Executive* (HSE) dengan metode skoring. Pengisian kuesioner dilakukan dengan skala likert (tidak pernah, jarang, agak sering, sering, dan selalu) dari 35 daftar pertanyaan. Langkah selanjutnya adalah menghitung jumlah skor pada masing-masing kolom dari ke-35 pertanyaan yang diajukan dan menjumlahkannya menjadi total skor individu. Berdasarkan desain penilaian stres dengan menggunakan 5 skala likert ini, akan diperoleh skor individu terendah adalah sebesar 35 (tingkat resiko stres sangat tinggi) dan skor individu tertinggi adalah 175 (tingkat stres rendah atau tidak ada indikasi stres).

3. Pengukuran beban kerja mental menggunakan *The National Aeronautical and Space Administration Task Load Index* (NASA TLX)

The National Aeronautical and Space Administration Task Load Index (NASA TLX) dikembangkan oleh Sandra G. Dari NASA-Ames *Research Center* dan Lowell E. Staveland dari *San Jose State University* pada tahun 1981. Beban kerja yang diukur adalah berasal dari jenis pekerjaannya, bukan beban kerja yang dimiliki oleh masing-masing pekerja. Metode ini dikembangkan berdasarkan munculnya kebutuhan pengukuran subjektif yang terdiri dari skala sembilan faktor (kesulitan tugas, tekanan waktu, jenis aktivitas, usaha fisik,

usaha mental, performansi, frustasi, stres dan kelelahan). Dari sembilan faktor ini disederhanakan lagi menjadi enam yaitu mental, *demand*, *physical demand*, *temporal (time) demand*, *performance*, *effort* dan *frustration*.

Adapun tahapan dalam metode NASA-TLX terdiri dari dua tahap, yaitu:

1. Pemberian *rating*
2. Pembobotan

Pengolahan data dari tahap pemberian peringkat (*rating*) ini, untuk memperoleh beban kerja (*mean weighted workload*) adalah sebagai berikut:

1. Menghitung banyaknya perbandingan antara faktor yang berpasangan, kemudian menjumlahkan dari masing-masing indikator, sehingga diperoleh banyaknya jumlah dari tiap-tiap faktor. Dengan demikian, dihasilkan enam nilai dari enam indikator.
2. Menghitung nilai untuk tiap-tiap faktor dengan cara mengalikan *rating* dengan bobot faktor untuk masing-masing indikator.
3. *Weighted workload* (WWL) diperoleh dengan cara menjumlahkan keenam nilai faktor.
4. Menghitung rata-rata WWL dengan cara membagi WWL dengan jumlah bobot total, yaitu 15. Setelah diperoleh rata-rata WWL maka beban kerja psikologis operator dapat dikategorikan berdasarkan nilai rata-rata WWL:
 - a. *Under Load* (Beban Kerja Rendah): skor < 40

Artinya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerja.

b. *Optimal Load* (Beban Kerja Normal): skor 40-60

Artinya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja.

c. *Over Load* (Beban Kerja Berlebihan): skor > 60

Artinya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerja.

Adapun kelebihan Metode NASA-TLX adalah sebagai berikut:

1. Lebih sensitif terhadap berbagai kondisi pekerjaan.
2. Setiap faktor penilaian mampu memberikan sumbangan informasi mengenai struktur tugas
3. Proses penentuan keputusan lebih cepat dan sederhana
4. Lebih praktis diterapkan dalam lingkungan operasional
5. Analisis data lebih mudah diselesaikan dibanding dengan SWAT yang memerlukan program *conjoint analisis*.

2.2 Konsep Kepatuhan

2.2.1 Pengertian Kepatuhan

Kepatuhan berasal dari kata dasar patuh yang berarti taat, suka menurut perintah. Kepatuhan adalah tingkat pasien melaksanakan cara pengobatan dan perilaku yang disarankan dokter atau oleh orang lain (Santoso, 2005). Kepatuhan merupakan suatu perubahan perilaku dari perilaku yang tidak mentaati peraturan ke perilaku yang mentaati peraturan (Green, 1997 dalam Notoatmodjo, 2011).

Menurut Kozier, 2010 kepatuhan adalah perilaku individu sesuai anjuran terapi dan kesehatan. Tingkat kepatuhan dapat dimulai dari tindak mengindahkan setiap aspek anjuran hingga mematuhi rencana. Sedangkan pendapat lain yang dikemukakan oleh Sacket (Dalam Neil Niven, 2000) mendefinisikan kepatuhan pasien sebagai “sejauh mana perilaku pasien sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh professional kesehatan”.

2.2.2 Tipe Kepatuhan

Menurut Bastable, 2011, terdapat lima tipe kepatuhan, yaitu:

1. *Otoritarian*. Suatu kepatuhan tanpa reserve, kepatuhan yang “ikut-ikutan” atau sering disebut “bebekisme”.
2. *Conformist*. Kepatuhan tipe ini mempunyai 3 bentuk meliputi
 - a. *conformist yang directed*, yaitu penyesuaian diri terhadap masyarakat atau orang lain,
 - b. *conformist hedonist*, kepatuhan yang berorientasi pada “untung-ruginya” bagi diri sendiri, dan
 - c. *conformist integral*, adalah kepatuhan yang menyesuaikan kepentingan diri sendiri dengan kepentingan masyarakat.
3. *Compulsive deviant*. Kepatuhan yang tidak konsisten, atau apa yang sering disebut “*plinplan*”.
4. *Hedonic psikopatic*. Kepatuhan pada kekayaan tanpa memperhitungkan kepentingan orang lain.

5. *Supra moralist*. Kepatuhan karena keyakinan yang tinggi terhadap nilai-nilai moral.

2.2.3 Faktor-faktor Kepatuhan

Menurut Neil, 2012, Faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpatuhan dapat digolongkan menjadi empat bagian:

1. Pemahaman tentang instruksi

Tidak seorang pun dapat mematuhi instruksi jika salah paham tentang instruksi yang diberikan padanya. Lucy dan Spelman dalam Neil, 2012 menemukan bahwa lebih dari 60% pasien yang diwawancarai setelah bertemu dengan dokter salah mengerti tentang instruksi yang diberikan. Hal ini disebabkan oleh kegagalan profesional kesehatan dalam memberikan informasi yang lengkap, penggunaan istilah-istilah medis dan memberikan banyak instruksi yang harus diingat oleh pasien.

2. Kualitas interaksi

Kualitas interaksi antara profesional kesehatan dan pasien merupakan bagian yang penting dalam menentukan derajat kepatuhan. Korsch & Negrete dalam Neil, 2012, mengamati 800 kunjungan orang tua dan anak-anaknya ke rumah sakit anak di Los Angeles. Selama 14 hari mereka mewawancarai ibu-ibu tersebut untuk memastikan apakah ibu-ibu tersebut melaksanakan nasihat-nasihat yang diberikan dokter, mereka menemukan bahwa ada kaitan yang erat antara kepuasan ibu terhadap konsultasi dengan seberapa jauh mereka mematuhi nasihat dokter, tidak ada kaitan antara lamanya konsultasi dengan

kepuasan ibu. Jadi konsultasi yang pendek akan menjadi produktif jika diberikan perhatian untuk meningkatkan kualitas interaksi.

3. Isolasi sosial dan keluarga

Keluarga dapat menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam menentukan keyakinan dan nilai kesehatan individu serta dapat juga menentukan tentang program pengobatan yang dapat mereka terima. Pratt dalam Neil, 2012 telah memperhatikan bahwa peran keluarga dalam pengembangan kebiasaan kesehatan dan pengajaran terhadap anak-anak mereka. Keluarga juga memberi dukungan dan membuat keputusan mengenai perawatan dari anggota keluarga yang sakit.

4. Keyakinan, sikap dan keluarga

Becker dalam Neil, 2012 telah membuat suatu usulan bahwa model keyakinan kesehatan berguna untuk memperkirakan adanya ketidakpatuhan. Mereka menggambarkan kegunaan model tersebut dalam suatu penelitian bersama Hartman dan Becker yang memperkirakan ketidakpatuhan terhadap ketentuan untuk pasien hemodialisa kronis. 50 orang pasien dengan penyakit ginjal kronis tahap akhir yang harus mematuhi program pengobatan yang kompleks, meliputi diet, pembatasan cairan, pengobatan, dialisa. Pasien-pasien tersebut diwawancarai tentang keyakinan kesehatan mereka menggunakan suatu model. Hartman dan Becker menemukan bahwa pengukuran dari tiap-tiap dimensi yang utama dari model tersebut sangat berguna sebagai faktor yang mempengaruhi seseorang terhadap pengobatan.

Selain faktor diatas beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepatuhan menurut Faktul, 2011 diantaranya, yaitu:

1. Pendidikan Pendidikan adalah suatu kegiatan, usaha manusia meningkatkan kepribadian atau proses perubahan perilaku menuju kedewasaan dan penyempurnaan kehidupan manusia dengan jalan membina dan mengembangkan potensi kepribadiannya, yang berupa rohani (cipta, rasa, karsa) dan jasmani. Menurut Notoatmodjo, 2011 domain pendidikan dapat diukur dari :
 - a. Pengetahuan terhadap pendidikan yang diberikan (*knowledge*).
 - b. Sikap atau tanggapan terhadap materi pendidikan yang diberikan (*attitude*).
 - c. Praktek atau tindakan sehubungan dengan materi pendidikan yang diberikan.
2. Akomodasi Suatu usaha harus dilakukan untuk memahami ciri kepribadian pasien yang dapat mempengaruhi kepatuhan. Pasien yang mandiri harus dilibatkan secara aktif dalam program pengobatan.
3. Modifikasi faktor lingkungan dan sosial. Membangun dukungan sosial dari keluarga dan teman – teman sangat penting, kelompok pendukung dapat dibentuk untuk membantu memahami Kepatuhan Program pengobatan.
4. Perubahan model terapi. Program pengobatan dapat dibuat sesederhana mungkin dan pasien terlibat aktif dalam pembuatan program tersebut.
5. Meningkatkan interaksi profesional kesehatan dengan pasien.
6. Suatu hal yang penting untuk memberikan umpan balik pada pasien setelah memperoleh informasi diagnosa

2.2.4 Cara – Cara Mengurangi Ketidapatuhan

Menurut Dinicola dan Dimatteo (dalam Neil, 2012) ada berbagai cara untuk mengatasi ketidapatuhan pasien antara lain:

1. Mengembangkan tujuan dari kepatuhan itu sendiri, banyak dari pasien yang tidak patuh yang memiliki tujuan untuk mematuhi nasihat-nasihat pada awalnya. Pemicu ketidapatuhan dikarenakan jangka waktu yang cukup lama serta paksaan dari tenaga kesehatan yang menghasilkan efek negatif pada penderita sehingga awal mula pasien mempunyai sikap patuh bisa berubah menjadi tidak patuh.
2. Perilaku sehat, hal ini sangat dipengaruhi oleh kebiasaan, sehingga perlu dikembangkan suatu strategi yang bukan hanya untuk mengubah perilaku, tetapi juga mempertahankan perubahan tersebut. Kontrol diri, evaluasi diri dan penghargaan terhadap diri sendiri harus dilakukan dengan kesadaran diri. Modifikasi perilaku harus dilakukan antara pasien dengan pemberi pelayanan kesehatan agar terciptanya perilaku sehat.
3. Dukungan sosial, dukungan sosial dari anggota keluarga dan sahabat merupakan faktor-faktor penting dalam kepatuhan pasien.

2.3 Konsep Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

2.3.1 Pengertian

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman dan untuk mencapai tujuan yang produktivitas setinggi-tingginya. Kesehatan dan Keselamatan Kerja sangat penting untuk dilaksanakan pada semua bidang pekerjaan seperti proyek pembangunan gedung seperti apartemen dan tanpa terkecuali di bidang kesehatan yaitu di rumah

sakit dan lain-lain, karena penerapan K3 itu sendiri dapat mencegah dan mengurangi resiko terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat melakukan kerja.

Menurut Sedarmayanti, 2011 Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah pengawasan terhadap orang lain, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah upaya untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja (PAK), pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. (Kepmenkes RI No.432/Menkes/SK/2007).

2.3.2 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan kerja

Secara umum tujuan dari K3 adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Namun tujuan K3 dapat juga dirinci sebagai berikut (Kurniawidjaja, 2010) :

1. Agar tenaga kerja dan setiap orang berada di tempat kerja selalu dalam keadaan sehat dan selamat.
2. Agar sumber-sumber produksi dapat berjalan secara lancar.
3. Meningkatkan derajat kesehatan para petugas.

2.3.3 Faktor-Faktor Timbulnya Kecelakaan Kerja

Kecelakaan dapat menimpa pegawai karena berbagai penyebab, usaha menyediakan tempat yang aman untuk bekerja, dan suatu proses teratur yang berhubungan dengan usaha, menentukan kondisi umum dengan apa dan bagaimana pekerjaan akan dilaksanakan, merupakan faktor penting untuk menggerakkan para pegawai.

Pada dasarnya penyebab timbulnya kecelakaan dapat dilihat dari tiga faktor, yaitu :

1. Faktor lingkungan antara lain karena :
 - a. Tidak cukup kepemimpinan / pengawasan.
 - b. Tidak cukup pengadaan barang.
 - c. Tidak cukup sarana dan prasarana.
 - d. Tidak cukup standar-standar kerja.
 - e. Tidak cukup perawatan.
 - f. Adanya penyalahgunaan.
2. Faktor manusia antara lain karena :
 - a. Kurangnya kemampuan fisik, mental dan psikologis.
 - b. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan.
 - c. Kurangnya pemahaman pentingnya penggunaan alat pelindung diri.
 - d. Motivasi yang tidak cukup atau salah.
3. Faktor mesin/alat antara lain karena :
 - a. Penerangan yang kurang.
 - b. Mesin / Alat yang tidak dijaga.
 - c. Kerusakan teknis.
 - d. Ketidaksesuain alat/mesin yang dibutuhkan.
 - e. Kurangnya alat

2.3.4 Kerugian Akibat Kecelakaan

Menurut Anizar, 2012 setiap kecelakaan kerja akan menimbulkan kerugian yang besar, baik itu kerugian material dan fisik. Kerugian yang disebabkan oleh kecelakaan kerja antara lain adalah :

1. Kerugian ekonomi yang meliputi :
 - a. Kerusakan alat, bahan dan bangunan
 - b. Biaya pengobatan dan perawatan
 - c. Tunjangan kecelakaan
 - d. Jumlah produksi dan mutu berkurang
 - e. Kompensasi kecelakaan
 - f. Penggantian tenaga kerja yang mengalami kecelakaan.
2. Kerugian non ekonomi meliputi :
 - a. Penderitaan korban
 - b. Hilangnya waktu selama sakit
 - c. Hilangnya waktu kerja.

2.3.5 Penyebab Kecelakaan Kerja

Menurut H.W Heinrich (dalam Redjeki, 2016) Secara umum, ada dua sebab terjadinya kecelakaan kerja, yaitu penyebab langsung dan penyebab dasar.

1. Penyebab Dasar
 - a. Faktor manusia/pribadi, antara lain karena :
 - 1) Kurangnya kemampuan fisik, mental, dan psikologis
 - 2) Stress
 - 3) Motivasi yang tidak cukup/salah
 - b. Faktor kerja/lingkungan, antara lain karena :
 - 1) Tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan
 - 2) Tidak cukup rekayasa (*engineering*)
 - 3) Tidak cukup pembelian/pengadaan barang

- 4) Tidak cukup perawatan (*maintenance*)
- 5) Tidak cukup alat-alat dan perlengkapan

2. Penyebab Langsung

- a. Peralatan pengaman/pelindung/rintangan yang tidak memadai atau tidak memenuhi syarat.
- b. Bahan, alat-alat/peralatan rusak
- c. Terlalu sesak/sempit
- d. Sistem-sistem tanda peringatan yang kurang memadai
- e. Bahaya-bahaya kebakaran dan ledakan
- f. Kerapihan/tata letak yang buruk
- g. Lingkungan berbahaya/beracun : gas, debu, asap, uap dan lain-lain.
- h. Bising
- i. Paparan radiasi
- j. Ventilasi dan penerangan yang kurang.

2.3.6 Landasan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Penerapan Program K3 dalam perusahaan akan selalu terkait dengan landasan hukum penerapan program K3 itu sendiri. Landasan hukum tersebut memberikan pijakan yang jelas mengenai aturan yang menentukan bagaimana K3 harus diterapkan. Rizky Argama (dalam Redjeki, 2016) menjelaskan, sumber-sumber hukum yang menjadi dasar penerapan program K3 di Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

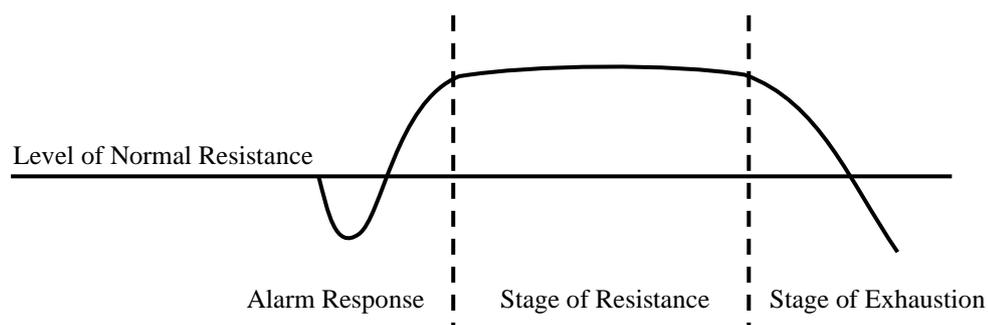
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja
4. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang timbul karena Hubungan Kerja
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/MEN/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Rizki Argama (dalam Redjeki, 2016) mengatakan semua perundang-undangan di atas pada dasarnya mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja untuk:

1. Memberikan Keterangan yang benar apabila diminta oleh pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja
2. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan
3. Memenuhi dan menaati semua syarat kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan
4. Meminta pada pengurus agar melaksanakan semua syarat kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan
5. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat kesehatan dan keselamatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya, kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

2.4 Konsep Fase General Adaptation Syndrom Selye

Lumban, dkk, 2016 menyebutkan stres sebagai reaksi fisik yakni pertahanan tubuh merupakan reaksi yang dilakukan oleh tubuh untuk berhadapan dengan situasi stres tersebut. Reaksi tersebut dinyatakan Selye (1974) sebagai *General Adaptation Syndrome*, dimana tubuh merespon stres dalam keadaan yang tidak spesifik untuk mengantisipasi kerusakan imun yang diakibatkan oleh lamanya stres yang menetap dalam diri individu. *General Adaptation Syndrome* atau GAS memiliki 3 tahapan reaksi yakni *alarm reaction*, *stage of resistance* dan *stage of exhausted*.



Gambar 2.1 Fase pada General Adaptation Syndrome (Selye, 1974) dalam Lumban, dkk, 2016.

Fase pertama yakni *alarm reaction* terjadi ketika tubuh menyadari ada stresor yang hadir dan harus dihadapi. Semakin lama tubuh berjuang untuk bertahan, resistensi tubuh akan terus berkurang yang selanjutnya akan membawanya pada tahapan kedua. Pada tahapan kedua yakni *stage of resistance*, tubuh akan berada dalam keadaan konstan untuk bertahan dalam jangka waktu yang lebih lama. Tubuh mencoba terus beradaptasi dan menerima paparan stres yang berkelanjutan. Kemudian tahap terakhir yakni *stage of exhaustion* dimana kemampuan tubuh

untuk berhadapan dengan stres akan berkurang. Hal ini disebabkan oleh lamanya paparan stres yang terjadi, sehingga tingkat resistensi yang tadinya meningkat dari normal, dapat menurun hingga resistensi kembali ke tingkat normal atau bahkan berada dibawah itu. Sehingga tahapan stage of exhaustion yang berkepanjangan dan berulang berpotensi mengembangkan penyakit yang dipicu oleh gangguan psikologis (Brannon & Feist, 2007).

Demikianlah cara tubuh menyesuaikan diri dan berhadapan dengan stres yang terjadi. Hal ini terjadi pada semua jenis stres yang dialami individu. Demikian pula pada stres kerja yang dipicu oleh pekerjaan seseorang. Pemicunya dapat beragam seperti persaingan di kantor, relasi dengan rekan kerja, pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya (Rice dalam Lumban, dkk, 2016)

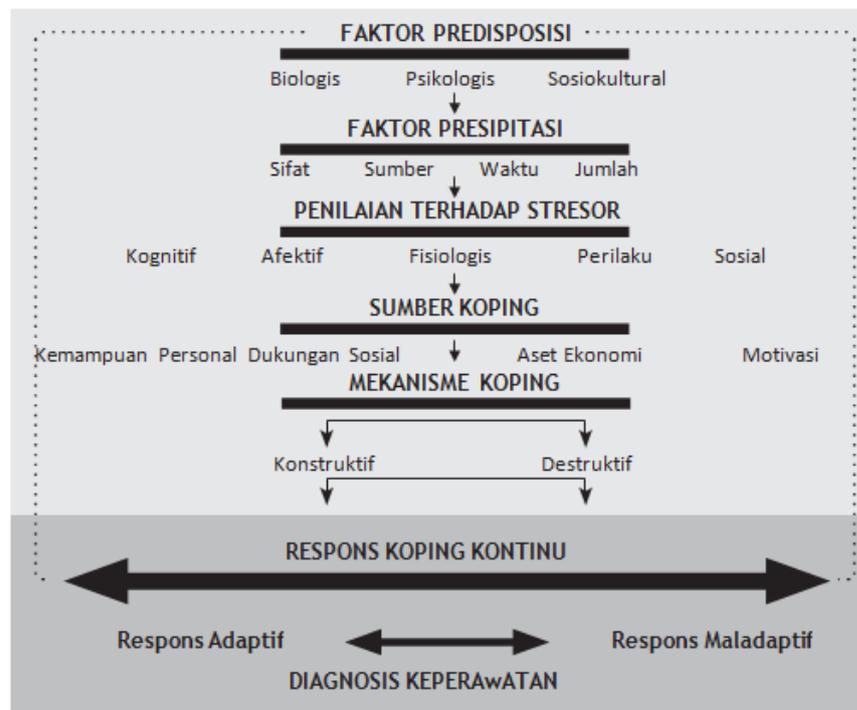
2.5 Teori Keperawatan Stuart Gail

2.5.1 Model stres adaptasi Stuart Gail

Sehat sakit dan adaptasi maladaptasi merupakan konsep yang berbeda. Tiap konsep berada pada rentang yang terpisah. Jadi seseorang yang mengalami sakit baik fisik maupun psikiatri dapat beradaptasi terhadap keadaan sakitnya. Sebaliknya seseorang yang tidak didiagnosa sakit mungkin saja mempunyai respon koping yang maladaptif. Kedua rentang ini mencerminkan model praktik keperawatan dan medik yang saling melengkapi. Model ini mengidentifikasi sehat sakit sebagai hasil berbagai karakteristik individu yang berinteraksi dengan faktor lingkungan. Model ini mengintegrasikan komponen biologis, psikologis, sertasosial dalam pengkajian dan penyelesaian masalahnya.

Beberapa hal yang harus diamati dalam model stres adaptasi adalah faktor predisposisi, faktor presipitasi, penilaian terhadap stresor, sumber koping, dan mekanisme koping yang digunakan. Ada dua kemungkinan koping terpilih yaitu berada antara adaptif dan maladaptif. Perawat jiwa dapat meningkatkan kualitas asuhan mereka jika tindakan mereka didasarkan pada model praktik keperawatan yang inklusif, holistik, dan relevan dengan kebutuhan klien, keluarga, kelompok dan komunitas. Model praktik keperawatan jiwa yang dipakai saat ini secara luas di dunia adalah Model Stuart Stres Adaptasi (dikembangkan oleh Gail Stuart pada tahun 1980an), yang mengintegrasikan aspek biologi, psikologi, sosial kultural, lingkungan dan legal etik dari perawatan klien dalam suatu kesatuan kerangka praktik.

2.5.2 Teori sistem keperawatan



Gambar 2.2 Teori adaptasi stres Stuart G.W

Menurut Yusuf, dkk, 2015 Pengkajian Model Stres Adaptasi Stuart adalah sebagai berikut :

1. Faktor Predisposisi

Faktor predisposisi adalah faktor risiko yang menjadi sumber terjadinya stres yang memengaruhi tipe dan sumber dari individu untuk menghadapi stres baik yang biologis, psikososial, dan sosiokultural.

- a. Faktor Biologis; contoh : riwayat lahir kembar monozygot, memiliki garis keturunan penderita gangguan jiwa, cacat badan, status nutrisi, paparan racun dll.
- b. Faktor Psikologis; contoh : tingkat intelegensia, tingkat moral, tipe kepribadian, pengalaman yang tidak menyenangkan, konsep diri dll.
- c. Faktor Sosial Budaya; contoh : usia, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan, status pernikahan, agama dan keyakinan, dukungan sosial dll.

2. Stresor Presipitasi

Faktor presipitasi adalah stimulus yang mengancam individu. Faktor presipitasi memerlukan energi yang besar dalam menghadapi stres atau tekanan hidup. Faktor presipitasi ini dapat bersifat biologis, psikologis, dan sosiokultural. Waktu merupakan dimensi yang juga memengaruhi terjadinya stres, yaitu berapa lama terpapar dan berapa frekuensi terjadinya stres. Adapun faktor presipitasi yang sering terjadi adalah sebagai berikut.

- a. Sifat, sifat stresor presipitasi di sini menunjukkan jenisnya (biologis, psikologis dan atau sosial budaya).

- b. Asal, asal stresor presipitasi bisa berasal dari dalam individu (contoh : persepsi individu yang tidak baik tentang dirinya sendiri, orang lain dan lingkungannya; sakit fisik dll) dan atau dari luar individu (contoh : kurangnya dukungan sosial, pengalaman sosial yang tidak menyenangkan, dll).
- c. Waktu, waktu terjadinya stresor bisa terjadi dalam waktu dekat, waktu yang cukup lama, dan atau terjadi secara berulang.
- d. Jumlah, jumlah stresor bisa satu atau lebih dari satu

3. Penilaian terhadap stressor

Penilaian terhadap stresor meliputi penentuan arti dan pemahaman terhadap pengaruh situasi yang penuh dengan stres bagi individu. Penilaian terhadap stresor ini meliputi respons kognitif, afektif, fisiologis, perilaku, dan respons sosial.

- a. Penilaian kognitif merupakan jembatan psikologis antara seseorang dengan lingkungannya dalam menghadapi kerusakan dan potensial kerusakan. Faktor kognitif mencatat kejadian yang menekan, memilih pola koping yang digunakan, serta emosional, fisiologis, perilaku, dan reaksi sosial seseorang.
- b. Respons afektif adalah membangun perasaan. Dalam penilaian terhadap stresor respons afektif utama adalah reaksi tidak spesifik atau umumnya merupakan reaksi kecemasan, yang hal ini diekspresikan dalam bentuk emosi. Respons afektif meliputi sedih, takut, marah, menerima, tidak percaya, antisipasi, atau kaget.
- c. Respons fisiologis melawan atau menghindar (the fight-or-flight) menstimulasi divisi simpatik dari sistem saraf autonomi dan meningkatkan

aktivitas kelenjar adrenal. Biasanya respon ini diikuti dengan perubahan pada tanda-tanda vital dan status fisiologis lainnya.

- d. Respons perilaku hasil dari respons emosional dan fisiologis adalah seperti menolak untuk melakukan aktivitas sehari-hari, berbicara sendiri, sering komat-kamit dll.
- e. Respons ini didasarkan pada tiga aktivitas, yaitu mencari arti, atribut sosial, dan perbandingan sosial.

4. Sumber Koping

Sumber koping dapat berupa semua hal yang bisa dijadikan alat untuk membantu individu mengatasi stresornya secara konstruktif atau sebaliknya dapat menjadikan individu menggunakan mekanisme pemecahan masalah yang salah. Sumber koping tersebut terdiri dari kemampuan personal, dukungan sosial, aset materi dan motivasi.

5. Mekanisme koping

Mekanisme koping adalah suatu usaha langsung yang dilakukan untuk penatalaksanaan stres termasuk upaya penyelesaian masalah langsung (*task oriented*) dan mekanisme pertahanan ego yang digunakan untuk melindungi diri (*ego oriented*).

a. Mekanisme *task oriented*

Mekanisme ini terdiri atas tugas dan usaha langsung untuk mengatasi ancaman diri. Contoh: negosiasi, konfrontasi, meminta bantuan dan mencari nasihat.

b. Mekanisme *ego oriented*

Mekanisme ini berupa penyesuaian diri dalam mengontrol masalah.

Contoh mekanisme *ego oriented*:

- 1) *Denial*, menyangkal untuk melihat kenyataan yang tidak diinginkan dengan cara mengabaikan atau menolak kenyataan tersebut.
- 2) Proyeksi, menyalahkan orang lain atas ketidakmampuan dirinya atau atas kesalahan yang dia perbuat.
- 3) Represi, menekan ke alam bawah sadar dan sengaja melupakan pikiran, perasaan, dan pengalaman yang menyakitkan.
- 4) Regresi, kemunduran dalam hal tingkah laku yang dilakukan seseorang dalam menghadapi stres.
- 5) Rasionalisasi, berusaha memberi alasan yang masuk akal terhadap perbuatan yang dilakukannya.
- 6) Pengalihan, memindahkan perasaan yang tidak menyenangkan dari seseorang atau obyek ke orang atau obyek lain yang biasanya lebih kurang berbahaya daripada obyek semula.
- 7) *Reaction Formation*, mengembangkan pola sikap atau perilaku tertentu yang disadari tetapi berlawanan dengan perasaan dan keinginannya.
- 8) Sublimasi, penyaluran rangsangan atau nafsu yang tidak tersalurkan ke dalam kegiatan lain.

Mekanisme koping dapat bersifat konstruktif dan destruktif. Mekanisme konstruktif terjadi ketika kecemasan diperlakukan sebagai sinyal peringatan dan individu menerima sebagai tantangan untuk menyelesaikan masalah. Mekanisme koping destruktif menghindari kecemasan tanpa menyelesaikan konflik.

2.6 Hubungan Antar Konsep Keperawatan

Stres merupakan pola reaksi serta adaptasi umum, dalam arti pola reaksi menghadapi stresor, yang dapat berasal dari dalam maupun luar individu yang bersangkutan, dapat nyata maupun tidak nyata sifatnya (Musradinur 2016). Penyebab stres kerja menurut Mangkunegara (2001) antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Kotteeswari dan Sharief (2014) yang menyatakan bahwa mayoritas karyawan setuju bahwa faktor stres kerja atau stres kerja mempengaruhi kinerja mereka. Mereka tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dengan benar. Konsentrasi yang berkurang dapat mempengaruhi pekerja dalam pelaksanaan standar prosedur operasional program keselamatan dan kesehatan kerja.

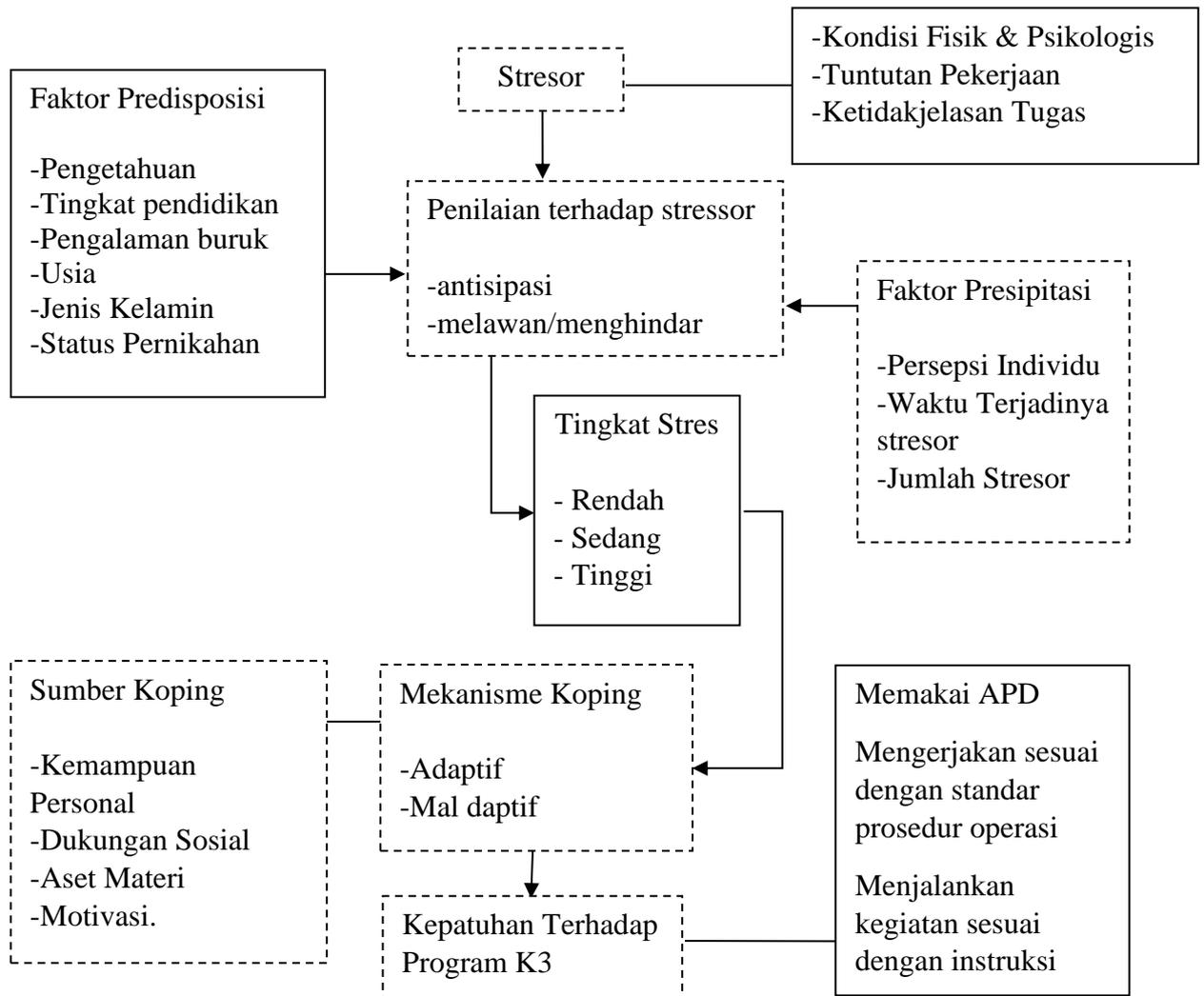
Persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berjalan dengan baik apabila ditunjang dengan adanya peran serta karyawan, misanya kesadaran karyawan untuk bertingkah laku hati-hati dalam bekerja. Apabila karyawan dapat melaksanakan semua itu maka mereka akan mencapai target produksi dan menguntungkan bagi perusahaan (Dianiar, 2013). Tanggapan adaptif

individu / kelompok, yang berfungsi untuk mempertahankan adaptasi individu dan perubahan lingkungan dan sehingga meningkatkan kesadaran kepatuhan akan keselamatan kerja sehingga meminimalisir kecelakaan pada saat bekerja.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESA

3.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

: yang diteliti
 : tidak diteliti

————— : berhubungan
 —————> : berpengaruh

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian hubungan stres kerja dengan tingkat Kepatuhan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.

3.2 Hipotesis

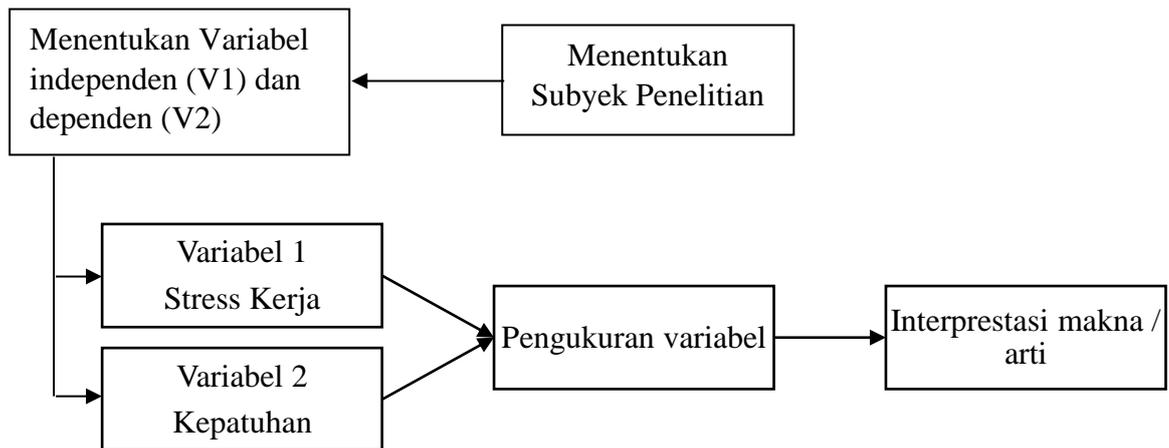
Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan stres kerja dengan tingkat Kepatuhan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

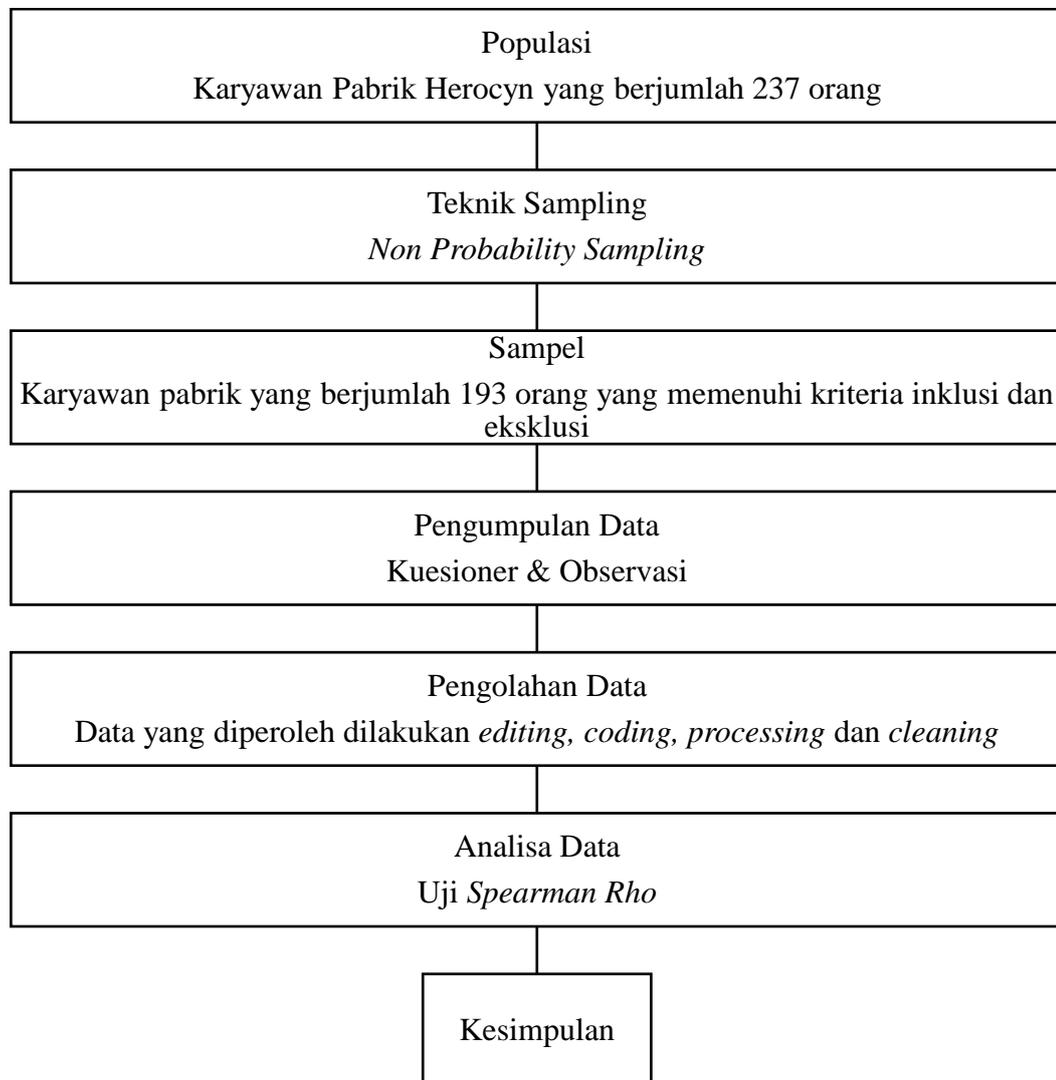
Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan desain *observational analitik* korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Jenis penelitian ini menekankan pengukuran atau observasi data variabel independen yaitu tingkat stres sedangkan variabel dependen yaitu kepatuhan K3 pada saat bersamaan (sekali waktu) (Suprajitno, 2016). Jenis penelitian ini menekankan pengukuran atau observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat. Variabel independen dan dependen dinilai secara simultan pada suatu saat, jadi tidak ada tindak lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan tingkat Kepatuhan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn



Gambar 4.1 Penelitian *Observasional Analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional* hubungan stres kerja dengan tingkat Kepatuhan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn

4.2 Kerangka Kerja

Langkah kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2 Kerangka kerja hubungan stres kerja dengan tingkat Kepatuhan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn

4.3 Waktu dan Tempat Penelitian

Studi pendahuluan dilaksanakan pada bulan Maret-April 2021 di lingkungan sekitar pemukiman karyawan pabrik herocyn. Pengambilan data melalui kuesioner dilanjutkan pada bulan Juli 2021. Lokasi pabrik berada di Jl. Raya Taman, Sepanjang, Sidoarjo.

4.4 Populasi, Sampel, dan Sampling Desain

4.4.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan seluruh jumlah orang atau penduduk di wilayah yang tergeneralisasi atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Hidayat, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik Herocyn sejumlah 237 orang.

4.4.2 Sampel Penelitian

Sampel terdiri dari bagian populasi yang terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn yang memenuhi syarat sampel sebanyak 193 orang.

1. Kriteria Inklusi

- a. Karyawan yang bekerja di bidang produksi, packing dan pengolahan bahan
- b. Menyetujui *informed consent*.
- c. Mampu mengoperasikan handphone.

d. Telah bekerja selama 1 tahun atau lebih.

2. Kriteria Eksklusi

a. Karyawan yang berhubungan dengan administrasi dan komputer.

b. Karyawan yang bekerja sebagai pihak pengamanan.

c. Karyawan yang sedang sakit atau cuti.

4.4.3 Besar Sample

Berdasarkan perhitungan besar sampel menggunakan rumus:

Rumus:

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

Keterangan :

n : besarnya sampel

N : besarnya populasi

D : tingkat kesalahan yang dipilih ($d = 0,05$)

Jadi besar sampel adalah :

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

$$n = \frac{237}{1 + 237(0,05)^2}$$

$$n = \frac{237}{1,59}$$

$$n = 149$$

Jadi jumlah sampel minimal agar bisa mewakili populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 149 orang.

4.4.4 Teknik Sampling

Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu *Probability Sampling* dengan menggunakan *Simple Random Sampling* dengan cara membagikan *link* kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang di temui secara acak dan meminta karyawan tersebut untuk membagikan *link* kuesioner yang di terima kepada rekan karyawan lainnya. Pemilihan sample dengan cara ini merupakan jenis probabilitas yang paling sederhana. Untuk mencapai sampling ini, setiap elemen diseleksi secara acak. (Nursalam, 2015)

4.5 Identifikasi Variabel

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas (*Independent*) dalam penelitian ini adalah Stres Kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel Terikat (*Dependent*) pada penelitian ini adalah Kepatuhan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.

4.6 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi berdasarkan karakter variabel yang dapat diamati dari sesuatu yang didefinisikan (Nursalam, 2017). Perumusan definisi operasional pada penelitian diuraikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Definisi Operasional hubungan stres kerja dengan tingkat Kepatuhan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala	Skor
1.	Stress Kerja	Merupakan perasaan tertekan yang muncul dari interaksi manusia dan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. perubahan di dalam metabolisme seperti tekanan darah meningkat, kelelahan, kejenuhan. 2. konsentrasi buruk 3. instabilitas emosi 4. ketegangan, kecemasan, kebosanan 5. perubahan dalam kebiasaan makan 	Kuesioner Diagnosa gejala stres kerja yang diadaptasi dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Jika pilihan sangat setuju diberi skor 4, setuju skor 3, kurang setuju skor 2, tidak setuju skor 1 dan sangat tidak setuju skor 0	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Rendah (0-21) 2. Stres Sedang (22-43) 3. Stres Tinggi (44-64)
2.	Kepatuhan	Perilaku individu dalam melaksanakan aturan yang diberikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya standar prosedur pekerjaan. 2. Sikap terhadap instruksi kerja. 3. Fokus dan kehati-hatian dalam bekerja. 4. Penggunaan APD yang 	Kuesioner Kepatuhan diadopsi dari skripsi Laras, 2015 yang terdiri dari 8 pertanyaan menggunakan skala guttman. Jika jawaban "ya" pada nomor 1,2,8 diberi skor 1 dan jawaban	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> 1. patuh jika skor 5-8 2. tidak patuh jika skor 0-4

			sesuai standar pekerjaan.	“tidak” diberi skor 0 sedangkan pada nomor 3,4,5,6,7, jawaban “ya” diberi skor 0 dan “tidak” diberi skor 1		
--	--	--	---------------------------	--	--	--

4.7 Pengumpulan, Pengolahan dan Analisa Data

4.7.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dikumpulkan dengan menggunakan instrument penelitian yaitu kuesioner Diagnosa Gejala Stres Kerja yang diadaptasi dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Kuesioner kepatuhan K3 yang diadaptasi dari skripsi Laras, 2015 terdiri dari kuesioner sikap pengetahuan dan kepatuhan, kemudian peneliti menyerahkan kuesioner kepada pihak karyawan yang berada di lingkungan perumahan dekat pabrik Herocyn. Hasil dari kuesioner dijadikan dalam bentuk presentase dan narasi. Kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang berisikan tentang :

Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner Diagnosa Stres Kerja yang diadaptasi dari Kementerian Ketenagakerjaan sebagai kuesioner tingkat stress kerja dan kuesioner kepatuhan K3 yang di adopsi dari skripsi Laras yang berjudul Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Produksi Di PT. JAYA BETON INDONESIA Medan Tahun 2017.(Laras, 2017)

1. Kuisisioner A berisi tentang : Kuesioner A yang berisi tentang identitas responden, usia, pendidikan akhir, jenis kelamin, status pernikahan, dan pengetahuan tentang K3.
2. Kuisisioner B berisi tentang : Kuisisioner B berisikan tentang kuesioner Diagnosa Gejala Stres Kerja yang terdiri dari 16 item pertanyaan yaitu tentang gejala psikologis, fisiologis dan perilaku.

Tabel 4.2 Kisi-kisi kuesioner Tentang Diagnosa Gejala Stres Kerja

No	Indikator	Nomor Pertanyaan	Jumlah Soal
1	Gejala Fisiologis	1,2,3,4	4
2	Gejala Psikologis	5,6,7,8,9,10	6
3	Gejala Perilaku	11,12,13,14,15,16	6

Masing-masing item terdiri dari penilaian berskala ordinal dengan skoring Sangat Setuju “4”; Setuju “3”; Kurang Setuju “2”; Tidak Setuju “1”; Sangat Tidak Setuju “0”. Skori pada kuesioner tersebut kemudian dijumlahkan untuk mengetahui kategori tingkat stres kerja yang dialami dengan tingkatan kategori “stres ringan” berada pada jumlah skoring 0-21; “stres sedang” pada jumlah 22-43 dan “stres berat pada jumlah 44-64.

3. Kuisisioner C berisi tentang : Kuesioner K3 berdasarkan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kecelakaan kerja pada pekerja dan Kecelakaan Kerja. Dalam penelitian ini, penulis hendak meneliti mengenai kepatuhan karyawan. Oleh karena itu, peneliti hanya menggunakan item-item dari variabel kepatuhan dengan setiap variabel terdiri dari 8 pertanyaan yang berhubungan dengan kepatuhan K3.

Tabel 4.3 Kisi-kisi kuesioner Tentang Kepatuhan K3

No.	Indikator	Nomor Pertanyaan	Jumlah Soal
1	Prosedur	1,2,8	3
2	Sikap	3,4,5	3
3	Kepatuhan	6,7	2

Kuesioner ini dibuat dengan skala guttman dengan pilihan Ya dan Tidak dimana Ya diberi skor 1 dan Tidak diberi skor 0. Kategori penilaian pada kuesioner ini bergantung pada kategori pertanyaan yang terdiri dari pertanyaan No. 1,2,8 dengan pernyataan ya mendapatkan skor 1 sedangkan tidak mendapatkan skor 0 dan pada No. 3,4,5,6 dan 7 dengan pernyataan ya mendapat skor 0 dan tidak mendapat skor 1. Penilaian yang mendapat skor 6 keatas dinyatakan patuh sedangkan skor 4-5 dinyatakan kadang-kadang patuh dan 3 kebawah tidak patuh.

4.7.2 Prosedur Pengumpulan Data

Data primer diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner tentang Tingkat Stres Kerja dan Tingkat Pemahaman K3

1. Setelah dinyatakan lulus Uji Proposal, peneliti selanjutnya membuat surat ijin penelitian.
2. Peneliti mengajukan surat ijin penelitian dengan judul “Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.”
3. Peneliti membawa surat ijin penelitian dari institusi yang diajukan kepada Kepala bidang produksi kaleng Herocyn, setelah mendapatkan surat

persetujuan, peneliti mengajukan surat laik etik di komisi etik STIKES HangTuah Surabaya

4. Peneliti menentukan responden dari karyawan dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling* yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Populasi awal yang didapatkan dengan jumlah 273 orang setelah dilakukan perhitungan menjadi 149 karyawan dengan total responden yang memenuhi syarat sebesar 193 karyawan.
5. Peneliti melakukan penelitian sesuai dengan protokol COVID-19 yaitu secara daring tanpa adanya tatap muka
6. Peneliti membagikan link kuesioner dan *inform consent* kepada Responden.
7. Peneliti membagikan kuesioner melalui google form seputar data demografi, Tingkat Stres Kerja dan Tingkat Kepatuhan K3 dan dikumpulkan 1 minggu setelah mendapatkan kuesioner tersebut
8. Penelitian dilakukan 1 kali dengan menggunakan google form pada bulan Juli 2021.
9. Peneliti mengucapkan terima kasih dan memberikan reward kepada responden

4.7.3 Pengolahan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner untuk data demografi. Variabel data yang terkumpul dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian diolah dengan tahapan sebagai berikut:

1. Pengolahan data (*Editing*)

Editing yaitu memeriksa kembali kebenaran data atau formulir kuesioner yang diperoleh atau dikumpulkan. Editing dilakukan pada tahap pengumpulan data atau setelah data terkumpul untuk memastikan bahwa data yang terkumpul sesuai dengan kebutuhan penelitian.

2. Pengkodean data (*Coding*)

Coding merupakan kegiatan pemberian kode numerik (angka) terhadap data yang terdiri atas kategori. Pemberian kode ini sangat penting bila pengolahan dan analisis data menggunakan komputer. Biasanya dalam pemberian kode dibuat juga daftar kode dan artinya dalam satu buku (*code book*) untuk memudahkan kembali melihat lokasi dan arti suatu kode dari suatu variabel.

Data yang sudah terkumpul, sebelum dimasukkan ke dalam komputer diberikan kode dalam setiap pernyataan. Kuesioner kepatuhan diberikan kode pernyataan nomor satu menjadi K1, pernyataan nomor 2 menjadi K2, dan seterusnya hingga akhir pernyataan yaitu sampai 8. Sedangkan kuisisioner diagnosa stres kerja diberikan kode pernyataan nomor 1 menjadi S1, pernyataan nomor 2 menjadi S2, hingga akhir pernyataan yaitu sampai S16

3. Pemasukan data (*Entry*)

Data *entry* adalah kegiatan memasukkan data yang telah dikumpulkan ke dalam program komputer statistik untuk dapat di analisis atau dibuat distribusi frekuensinya. Tahapan ini adalah proses memasukkan data responden mulai dari kuesioner A hingga kuesioner C. Masing-masing diisi sesuai dengan isian responden.

4. Pembersihan Data (*Cleaning*)

Proses pengecekan kembali data-data yang telah dimasukkan untuk melihat ada tidaknya kesalahan, terutama kesesuaian pengkodean yang dilakukan. Apabila terjadi kesalahan maka data tersebut akan segera diperbaiki sehingga sesuai dengan hasil pengumpulan data yang dilakukan

4.7.4 Analisis Data Statistik

1. Analisis Univariat

Univariat adalah mendeskripsikan setiap variabel yang diteliti, diagnosis asumsi statistik lanjut deteksi nilai ekstrim/outlier (Amran, 2012). Menggunakan analisa Univariat dengan menggunakan analisa *Descriptive*. Analisa univariat pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui berbagai karakteristik responden, mulai dari pendidikan responden, pekerjaan, lama masa di Rutan, lama putusan, dukungan keluarga, tingkat stres responden.

2. Analisis bivariat

Dilakukan dengan uji *Sperman Rank*. Uji ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen berskala ordinal (Dharma, 2011). Analisa bivariat pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan dukungan keluarga dengan tingkat stres narapidana.

4.8 Etika Penelitian

6. 1 Lembar persetujuan (*Informed Consent*)

Lembar persetujuan diedarkan sebelum penelitian dilaksanakan agar responden mengetahui maksud dan tujuan penelitian, serta dampak yang akan terjadi selama dalam pengumpulan data. Responden yang bersedia diteliti harus mendatangi lembar persetujuan tersebut, jika tidak peneliti harus menghormati hak-hak responden dan tidak mengikutsertakan responden.

6. 2 Tanpa nama (*Anonymity*)

Peneliti tidak akan mencantumkan nama responden pada lembar pengumpulan data (kuesioner) yang diisi oleh responden untuk menjaga kerahasiaan identitas responden. Lembar tersebut akan diberi kode tertentu.

6. 3 Kerahasiaan (*Confidentialiy*)

Kerahasiaan informasi yang telah dikumpulkan dari responden dijaga kerahasiaannya oleh peneliti. Data tersebut hanya disajikan atau dilaporkan hanya pada hasil riset.

6. 4 Keadilan (*Justice*)

Penelitian dilakukan secara jujur, hati – hati, profesional, berperikemanusiaan dan memperhatikan faktor ketepatan, kecermatan, psikologis dan perasaan subjek penelitian. Pada prinsip ini penelitian dilakukan dengan cara tidak membedakan suku, bangsa dan pekerjaan sebagai rencana tindak lanjut dari penelitian ini.

6. 5 Kemanfaatan (*Beneficiency*)

Peneliti mengetahui secara jelas manfaat dan resiko yang mungkin terjadi pada responden. Manfaat dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang kesehatan

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil dan pembahasan Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn

5.1 Hasil Penelitian

Pengambilan data dilakukan pada tanggal 12 Juli - 19 Juli 2021, dengan jumlah sebanyak 193 karyawan yang memenuhi kriteria inklusi penelitian. Pada bagian hasil diuraikan tentang gambaran umum tempat penelitian, data umum dan data khusus. Pengambilan data tersebut dilakukan dengan cara memberikan kuesioner google form dan data selanjutnya dibahas sesuai dengan tujuan penelitian.

5.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pabrik Herocyn PT. Coronet Crown merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi. Lokasi perusahaan tepatnya di Raya Taman km 015, Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia. Sejarah perusahaan ini berawal pada tahun 1960 berdiri dengan nama PT. Coronet Syndicate Co. yang beralamat di jalan Bibis 14, Surabaya. Batas-batas Pabrik Herocyn PT. Coronet Crown adalah sebagai berikut:

Sebelah Utara : PT. PLN - Unit Induk Transmisi JBTB & UP2B Jatim

Sebelah Selatan : SDN Kedungturi

Sebelah Timur : Kompi Brimob Medaeng

Sebelah Barat : PT. Paramount

Luas wilayah PT. Coronet Crown sekitar 2,2 HA. Luas bangunan pabrik lebih kurang sekitar 10.790 M yang meliputi:

1. Gedung A : Luas 2.100 m yang terdiri dari 3 lantai
 - a. Lantai 1 sebagai ruang administrasi perusahaan
 - b. Lantai 2 sebagai ruang produksi golongan Betalaktam
 - c. Lantai 3 sebagai ruang laboratorium, pengawasan mutu (q.c) dan penilaian (R & D)
2. Gedung A.1 : Luas 720 m yang terdiri dari 2 lantai
 - a. Lantai 1 sebagai rumah makan
 - b. Lantai 2 sebagai ruang pertemuan, ruang persekutuan doa dan mushola
3. Gedung A.2 : Luas 1.650 m yang terdiri dari 2 lantai
 - a. Lantai 1 sebagai gudang sementara dan ruang produksi
 - b. Lantai 2 sebagai ruang pengisian dan pengemasan bedak
 - c. Lantai 3 sebagai tempat pencampuran bedak
4. Gedung B : Luas 4.156 m yang terdiri dari 2 lantai
 - a. Lantai 1 sebagai ruang produksi tablet dan sirup
 - b. Lantai 2 sebagai ruang produksi kapsul dan semi-solid
5. Gedung C : Luas 1.656 m yang terdiri dari 4 gudang
 - a. Gudang 1 untuk barang pengemasan primer, termasuk didalamnya strip aluminium, botol dan sebagainya
 - b. Gudang 2 untuk bahan kemasan sekunder, termasuk didalamnya adalah dus, etiket, brosur dan lain-lain
 - c. Gudang 3 untuk bahan-bahan baku
 - d. Gudang 4 untuk obat jadi yang siap dijual
6. Gedung pusat pengelolaan air : Luas 73,8 m

- a. Sumber air dari PDAM Surabaya untuk sanitasi dan PDAM Sidoarjo untuk produksi
 - b. Selanjutnya dari PDAM diolah menjadi : Air bebas mineral / Aquadem, Aquadestilata dan Air untuk injeksi
7. Gedung untuk tehnik dan marketing : Luas 434 m
- a. Untuk perbaikan mesin-mesin produksi
 - b. Membuat mesin-mesin sederhana
 - c. Kantor marketing OTC
8. Gedung pembangkit uap panas : Luas 360 m Untuk memasak air dan pemanasan dalam pembuatan sediaan seperti sirup, solution dan lain-lain.

Program K3 di PT. Coronet Crown mengacu pada Sistem Manajemen Terintegrasi yang telah disesuaikan dengan Standar ISO 14001, ISO 9001, dan OHSAS 18001. Diantara program-program tersebut adalah sebagai berikut:

1. Program Keselamatan fokus pada tindakan tidak aman (*unsafe action*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*), yaitu:
 - a. Pembatasan Jam Kerja karyawan maksimal 8 jam per hari dan dibagi berdasarkan shift waktu pagi, sore dan malam.
 - b. Pembuatan dan penerapan Aturan Keselamatan masing-masing unit pekerjaan.
 - c. Pelaksanaan *safety talk* dan *safety induction*.
 - d. Pengawasan pemakaian APD.
 - e. Pelatihan dan sosialisasi K3.

2. Program Kesehatan Kerja, yaitu:
 - a. Jaminan Kesehatan (BPJS).
 - b. Penyediaan fasilitas kesehatan.
 - c. Tes kesehatan dan *Medical Check Up* tahunan

5.1.2 Gambaran Umum Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan pabrik Herocyn dengan jumlah total subjek penelitian adalah 193 orang. Data subjek penelitian terkait demografi diperoleh melalui kuisioner yang diisi oleh subjek penelitian yaitu 193 orang.

5.1.3 Data Umum Hasil Penelitian

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Pabrik Herocyn pada bulan Juli 2021 dengan jumlah responden (n) 193 orang.

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Laki-laki	95	49,2 %
Perempuan	98	50,8 %
Total	193	100,0 %

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 193 98 responden (50,8 %) berjenis kelamin perempuan dan responden didapatkan 95 responden (49,2 %) berjenis kelamin laki-laki, sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 5. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia di pabrik Herocyn pada bulan Juli 2021 dengan jumlah responden (n) 193 orang.

Usia	Frekuensi (f)	Presentase (%)
18-24 tahun	56	29,0 %
25-31 tahun	77	39,9 %
32-38 tahun	60	31,1 %
Total	193	100,0 %

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 193 responden didapatkan 77 responden (39,9%) berusia 25-31 tahun, 60 responden (31,1%) berusia 32-38 tahun dan 56 responden (29,0%) berusia 18-24 tahun, sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden berusia 25-31 tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 5. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di pabrik Herocyn pada bulan Juli 2021 dengan jumlah responden (n) 193 orang.

Pendidikan terakhir	Frekuensi (f)	Presentase (%)
SMA	193	100,0 %
Total	193	100,0 %

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 193 responden didapatkan seluruh responden (100%) memiliki pendidikan terakhir di tingkat SMA.

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 5. 4 Karakteristik responden berdasarkan berapa lama responden bekerja di pabrik Herocyn pada bulan Juli 2021 dengan jumlah responden (n) 193 orang.

Lama Bekerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Diatas 1 Tahun	193	100,0 %
Dibawah 1 Tahun	0	0,0 %
Total	193	100,0 %

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 193 responden didapatkan seluruh responden (100%) telah bekerja selama 1 tahun atau lebih.

5. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

Tabel 5. 5 Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan di pabrik Herocyn pada bulan Juli 2021 dengan jumlah responden (n) 193 orang.

Status Pernikahan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Menikah	74	38,3 %
Belum Menikah	119	61,7 %
Total	193	100,0 %

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 193 responden didapatkan 119 responden (61,7%) belum menikah dan 74 responden (38,3%) telah menikah, sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden belum menikah.

6. Karakteristik reponden berdasarkan pengetahuan K3

Tabel 5. 6 Karakteristik reponden berdasarkan pengetahuan K3 di pabrik Herocyn pada bulan Juli 2021 dengan jumlah responden (n) 193 orang.

Pengetahuan K3	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Tidak Tahu	89	46,1 %
Tahu	104	53,9 %
Total	193	100,0 %

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 193 responden didapatkan 104 responden (54,9%) mengatakan tahu tentang K3 dan 89 responden (46,1%) tidak tahu tentang K3, sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden mengetahui tentang K3.

7. Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kecelakaan kerja

Tabel 5. 7 Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kecelakaan kerja di pabrik Herocyn pada bulan Juli 2021 dengan jumlah responden (n) 193 orang.

Pengalaman Kecelakaan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Pernah	90	46,6 %
Tidak Pernah	103	53,4 %
Total	193	100,0 %

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 193 responden didapatkan 103 responden (53,4%) tidak pernah mengalami kecelakaan kerja dan 90 responden (46,6%) pernah mengalami kecelakaan kerja, sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden tidak pernah mengalami kecelakaan kerja.

5.1.4 Data Khusus Hasil Penelitian

1. Distribusi responden berdasarkan tingkat stres

Tabel 5. 8 Distribusi responden berdasarkan tingkat stres responden di pabrik Herocyn pada bulan Juli 2021 dengan jumlah responden (n) 193 orang.

Tingkat Stres	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Rendah	122	63,2 %
Sedang	63	32,6 %
Tinggi	8	4,1 %
Total	193	100,0 %

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 193 responden didapatkan 122 responden (63.2%) mengalami stres rendah, 63 responden (32,6%) mengalami stres sedang dan 8 responden (4,1%) mengalami stres tinggi, sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden mengalami stres rendah.

2. Distribusi responden berdasarkan kepatuhan

Tabel 5. 9 Distribusi responden berdasarkan tingkat kepatuhan K3 di pabrik Herocyn pada bulan Juli 2021 dengan jumlah responden (n) 193 orang.

Kepatuhan	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Tidak Patuh	31	16,1 %
Patuh	162	83,9 %
Total	193	100,0 %

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 193 responden didapatkan 162 responden (83,1%) tidak mematuhi K3 dan 31 responden (16,1%) mematuhi K3, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mematuhi K3.

3. Hasil Tabulasi silang antara tingkat stres dan kepatuhan K3

Tabel 5. 10 Hasil tabulasi silang antara tingkat stres dan kepatuhan K3 di pabrik Herocyn pada bulan Juli 2021 dengan jumlah responden (n) 193 orang.

Tingkat Stres	Kepatuhan				Total	
	Patuh		Tidak Patuh		N	%
	N	%	N	%		
Rendah	105	86,1 %	17	13,9 %	122	100 %
Sedang	51	80,9 %	12	19,1 %	63	100 %
Tinggi	6	75,0 %	2	25,0 %	8	100 %
Total	162	83,9 %	31	16,1 %	193	100 %

Hasil Uji Statistik Spearman's Rho = 0,271

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa hubungan tingkat stres kerja dengan kepatuhan K3 di pabrik Herocyn didapatkan dari 193 responden yang memiliki stres rendah dengan kepatuhan patuh sebanyak 105 responden (86,1%), sedangkan responden yang memiliki tingkat stres rendah dengan kepatuhan tidak patuh sebanyak 17 responden (13,9%). Responden dengan stres sedang dengan kepatuhan patuh sebanyak 51 responden (80,9%), sedangkan responden yang memiliki tingkat stres sedang dengan kepatuhan tidak patuh sebanyak 12 responden (19,1%). Responden dengan stres tinggi dengan kepatuhan patuh sebanyak 6 responden (75,0%), sedangkan responden yang memiliki tingkat stres tinggi dengan kepatuhan tidak patuh sebanyak 2 responden (25,0%). Hasil uji statistik *Spearman Rho* menunjukkan ρ value = 0,271 yang berarti bahwa tidak ada Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.

5.2 Pembahasan

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan

Pabrik Herocyn. Berdasarkan tujuan penelitian, maka akan dibahas hal-hal sebagai berikut:

5.2.1 Identifikasi tingkat stres kerja pada karyawan pabrik Herocyn

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan frekuensi responden dengan tingkat stres rendah didapatkan 122 responden (63.2%), stres sedang berjumlah 63 responden (32,6%) dan stres tinggi sejumlah 8 responden (4,1%). Menurut Siagian (dalam Astianto, dkk, 2014) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap perubahan mood, perilaku dan kesehatan pada karyawan. Respon stres terhadap individu yang sehat dan adaptif bisa menjadi sebuah dorongan dalam pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik. Akan tetapi dalam jangka panjang apabila karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan tidak termotivasi dalam pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dan dapat menjadikan karyawan lalai akan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Keadaan stres cenderung menimbulkan usaha ekstra dan penyesuaian baru, tetapi dalam waktu yang lama akan melemahkan pertahanan individu dan menyebabkan ketidakpuasan (Goldenso, 1970 dalam Saam & Wahyuni, 2014). Dari pernyataan tersebut diatas peneliti berasumsi bahwa akan adanya pengaruh stres dalam kegiatan sehari-hari hingga keengganan untuk menaati protokol yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan seperti protokol K3.

Stres kerja dijelaskan oleh Cooper dan Hager sebagai tanggapan atau proses internal dan eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek. (Waluyo, 2013). Stres kerja yang didapatkan pada karyawan pabrik Herocyn yang tertinggi adalah stres ringan dengan frekuensi sebesar 122 responden (63,2%) yang menunjukkan bahwa karyawan pabrik Herocyn memiliki stres kerja yang rendah. Hal ini menandakan bahwa perusahaan dan karyawan bisa melakukan manajemen stres dengan baik.

Kemampuan perusahaan dalam menanggulangi stresor karyawan dapat dibidang baik dan tepat sehingga didapatkan hanya 8 karyawan dari 193 (4,1%) responden yang mengisi kuesioner dengan diagnosa gejala stres berat. Kondisi lingkungan yang baik dan kondusif serta upah yang sesuai dengan UMR tanpa potongan menjadikan karyawan lebih betah untuk kerja. Pembagian kerja yang juga dikondisikan menjadi tiga bagian dimana orang-orang yang lebih tua dipekerjakan pada waktu pagi dan siang hari dan yang lebih muda pada sore atau malam hari menjadikan pekerja dengan faktor usia dan keluarga lebih bersemangat untuk bekerja hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan Hurrell, dkk (dalam Munandar, 2014) tentang pembagian peran dan pengaruhnya terhadap stres kerja. Pemberian libur pada akhir pekan juga berperan penting dalam menjaga motivasi karyawan dalam bekerja sehingga tidak terjadi kejenuhan karena pekerjaan sehingga hasil penelitian yang peneliti lakukan pun mendapatkan hasil mayoritas karyawan dengan stres rendah sebesar 122 dari 193 responden (63,2%).

5.2.2 Identifikasi tingkat kepatuhan program K3 pada karyawan pabrik herocyn.

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan frekuensi responden dengan kepatuhan dalam program K3 didapatkan 162 responden (83,9%) mematuhi K3 dan 31 responden (16,1%) tidak mematuhi K3. Kepatuhan merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku seseorang, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan terjadinya kecelakaan kerja umumnya kurangnya kepatuhan yang disebabkan oleh beberapa faktor antara lain yaitu faktor manusia, peralatan, manajemen dan lokasi kerja. (Nuraini & Wardani, 2015). Faktor manusia sendiri terkadang bisa berupa kelelahan akibat stres. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yeow, Kiat, Tan, Chin & Lim 2014 dalam (Hasibuan et al., 2019) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa 90% kecelakaan kerja terjadi akibat *human error*. Penelitian tersebut dilakukan untuk melihat hubungan dari efek stres, kegiatan yang berulang, kelelahan, dan lingkungan kerja terhadap kecelakaan kerja yang terjadi pada industri manufaktur. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 200 subjek, didapatkan hasil 48,8% dari jawaban mereka menunjukkan bahwa faktor kesalahan manusia atau *human error* secara signifikan berhubungan dengan stres, kegiatan yang berulang, kelelahan dan lingkungan kerja.

Karyawan yang memiliki pendidikan yang baik maka akan patuh terhadap prosedur standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepatuhan tersebut tentunya akan sangat berdampak baik terhadap pencegahan kejadian yang tidak diinginkan. Pengetahuan seseorang yang didapatkan dari pendidikan dan pengalaman yang didapatkan dari berbagai macam sumber menurut (Notoatmojo,

2014) perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih lama daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan, kepatuhan didapatkan setelah memperoleh pengetahuan.

Faktor kepribadian lain yang terkait dengan kepatuhan terhadap peraturan adalah kontrol diri. Kontrol diri yang dimaksud adalah kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku ke arah positif. Hal inilah yang mendukung terbentuknya kontrol diri, sehingga memperkuat perilaku kepatuhan (Kusumadewi, et all, 2012). Salah satu indikator gejala stres kerja ialah berubahnya metabolisme tubuh seperti meningkatnya tekanan darah dan *instabilitas* emosi. Kepribadian yang mudah marah dan memiliki emosi yang tidak stabil akan dengan mudah melakukan suatu hal yang impulsif hanya dengan sedikit tekanan yang bisa memicu terjadinya kemarahan seperti bekerja tidak pada waktunya ataupun perintah yang tidak jelas dari atasan.

Kualitas interaksi antara profesional kesehatan dan pasien merupakan bagian yang penting dalam menentukan derajat kepatuhan. Korsch & Negrete dalam Neil, 2012. Kemampuan karyawan dalam memahami intruksi dan saling mengingatkan satu sama lain dalam pekerjaan kerap terjadi di lingkungan pabrik Herocyn sehingga kelalaian dan tidak patuhan dapat diminimalisir. Adanya supervisor yang mengawasi setiap kegiatan juga membantu dalam menekan adanya ketidakpatuhan dalam program yang dijalankan di pabrik Herocyn sehingga kecil kemungkinan terjadinya ketidakpatuhan.

5.2.3 Analisis Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.

Hasil uji analitik *Spearman Rho Correlation* pada tabel 5.10 didapatkan hasil ρ value = 0,271 > α =0,05. Hasil uji statistik menunjukkan tidak adanya hubungan stres kerja dengan tingkat kepatuhan program kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan pabrik herocyn. Berdasarkan hasil penelitian dari 193 responden menunjukkan responden yang memiliki stres rendah dengan kepatuhan patuh sebanyak 105 responden (86,1%), sedangkan responden yang memiliki tingkat stres rendah dengan kepatuhan tidak patuh sebanyak 17 responden (13,9%). Responden dengan stres sedang dengan kepatuhan tidak patuh sebanyak 51 responden (80,9%), sedangkan responden yang memiliki tingkat stres sedang dengan kepatuhan patuh sebanyak 12 responden (19,1%). Responden dengan stres tinggi dengan kepatuhan tidak patuh sebanyak 6 responden (75,0%), sedangkan responden yang memiliki tingkat stres tinggi dengan kepatuhan patuh sebanyak 2 responden (25,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa hipotesa yang telah peneliti buat tidaklah benar namun pada persentase yang ada menunjukkan peningkatan persentase ketidakpatuhan pada karyawan dengan tingkat stres rendah yaitu 13,9% menjadi 19,1% pada tingkat stres sedang dan 25,0% pada tingkat stres tinggi. Oleh karena itu dari hasil yang didapat ini masih memungkinkan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut agar teori yang peneliti gunakan dapat sejalan dengan teori Robbins dan Timothy, 2016 yaitu pekerja atau perawat yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami. Namun hasil yang peneliti dapat masih sejalan dengan teori Bastable, 2009 tentang tipe

kepatuhan *Conformist* yaitu kepatuhan berdasarkan penyesuaian diri dengan lingkungannya. Berdasarkan teori ini hipotesa yang peneliti buat memungkinkan adanya suatu kekeliruan dalam korelasi koefisien diantara kedua variabel dimana seharusnya kepatuhan dapat memengaruhi stres ataupun lingkungan yang dapat memengaruhi kepatuhan. Oleh sebab itu hasil penelitian yang peneliti lakukan tidak menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan tingkat kepatuhan.

5.3 Keterbatasan

Keterbatasan yang dihadapi selama proses pengambilan data yang dilakukan adalah pengambilan data hanya dapat dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan melalui pihak karyawan sendiri disebabkan pembatasan sosial demi memutus rangkaian penularan covid 19. Banyaknya jumlah pertanyaan di kuesioner juga memungkinkan dapat menyebabkan responden jenuh dan bosan untuk menjawab sehingga membuat adanya jawaban yang kurang relevan dari responden.

BAB 6

PENUTUP

Bab ini membahas simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan beberapa saran yang dapat digunakan untuk perbaikan dalam penelitian selanjutnya dan berguna bagi pihak – pihak terkait.

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Pabrik Herocyn pada tanggal 12 Juli - 19 Juli 2021 dapat ditarik beberapa simpulan, sebagai berikut :

1. Karyawan Pabrik Herocyn sebagian besar memiliki tingkat stres kerja yang rendah selama bekerja.
2. Karyawan Pabrik Herocyn mayoritas mematuhi program kesehatan dan keselamatan kerja yang telah di atur di dalam perusahaan
3. Stres kerja tidak berhubungan dengan tingkat kepatuhan program kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan pabrik herocyn

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang disampaikan pada pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

Diharapkan mahasiswa dapat agar hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat dijadikan referensi dan sumber informasi serta bahan tambahan pengajaran bagi pendidikan keperawatan.

2. Bagi Lahan Penelitian

Tetap melaksanakan manajemen pekerjaan yang baik agar dapat mengontrol

stres kerja karyawan sehingga dapat mendapatkan hasil kerja yang optimal dan baik sesuai dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan terhadap hubungan antara stres kerja terhadap kepatuhan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan Pabrik Herocyn.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lain diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan sampel yang lebih baik dan dilakukan ditempat berbeda dengan kasus yang serupa atau bisa juga berbeda dan juga perlunya penelitian lanjutan yang lebih kompleks tentang stres kerja dan kepatuhan sehingga diketahui faktor-faktor yang lebih berpengaruh terhadap ke 2 indikator tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya R. (2013). Aplikasi Model Konseptual Adaptasi Callista Roy Pada Asuhan Keperawatan Klien An. A. H. Dengan Cedera Otak Sedang (COS) + Close Fraktur Femur Sinistra 1/3 Proximal di Ruang Bedah Wanita RSD dr. SOEBANDI Jember.
- Ananda, K. R. (2014). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Surya Teknik Anugerah Samarinda. *Ejurnal Untag Samarinda*, 47–50. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/viewFile/946/1117>
- Dian Putri 2017. (2017). Pengetahuan, Sikap, Kebijakan K3 Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri Di Bagian Ring Spinning Unit 1. *JHE (Journal of Health Education)*, 2(1), 33–38. <https://doi.org/10.15294/jhe.v2i1.18823>
- Gamayanti, W., Mahardianisa, M., & Syafei, I. (2018). Self Disclosure dan Tingkat Stres pada Mahasiswa yang sedang Mengerjakan Skripsi. *Psymphathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 115–130. <https://doi.org/10.15575/psy.v5i1.2282>
- Gumelar, F., & Ardyanto, D. (2019). Hubungan Kepatuhan Dan Pengetahuan Tentang Apd Dengan Safety Talk Di Unit Maintenance Perusahaan Semen. *Journal of Public Health Research and Community Health Development*, 1(2), 155. <https://doi.org/10.20473/jphrecode.v1i2.16247>
- Hardjana. (2019). *Nursing News Volume 4, Nomor 1, 2019. 4.*
- Hasibuan, A. N., Nasution, J., & Sitompul, W. S. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 5(2), 310–322. <https://doi.org/10.24952/tijarah.v5i2.1987>
- Hayu. (2018). Hubungan Penerapan Program K3 Terhadap Kepatuhan Penggunaan Apd Pada Pekerja Konstruksi Di Pembangunan Gedung Parkir Bandara Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(4), 300–308.
- Karim, Irsal. (2011). Tingkat Kelelahan Supir Shuttle Service Berdasarkan Kadar Kortisol Dalam Darah dan Nasa-TLX (Task Load Index). Tugas Sarjana – Program Studi Teknik Industri, Institut Teknologi Nasional, Bandung.
- Kementerian Ketenagakerjaan. 2018. PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2018 TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA LINGKUNGAN KERJA
- Kemntrian Kesehatan RI. (2016). Standar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dirumah Sakit. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Laras. (2017). Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Produksi Di PT. JAYA BETON INDONESIA Medan *Universitas Sumatera Utara.*

- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Miftah Farid. (2019). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Bekisting PT Kongsruksi X Di Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 7(4), 331–335.
- Musradinur 2016. (2016). *Issn e-issn : 2460-4917 : 2460-5794*. 2(July), 183–200.
- Notoatmodjo, S. (2007). Pendidikan dan Perilaku kesehatan. Cetakan 2 Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Nugroho, R. E. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL STRESS KONTRAK PROYEK*. 9(2), 341–354.
- Nuraini, L., & Wardani, R. S. (2015). Kepatuhan Terhadap Peraturan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Hubungannya Dengan Kecelakaan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(2), 26–34.
- Nursalam. (2016). *METODOLOGI PENELITIAN09162019.pdf* (p. 415). [http://eprints.ners.unair.ac.id/982/1/METODOLOGI PENELITIAN09162019.pdf](http://eprints.ners.unair.ac.id/982/1/METODOLOGI%20PENELITIAN09162019.pdf)
- Rahmawati. Y. (2013). “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Bagian Operator PT Bukit Makmur Mandiri Utama”.
- Rahmawati F, Subagio HW. 2012. Kepatuhan konsumsi tablet besi folat pada ibu hamil dan faktor yang memengaruhi. *Journal of Nutrition College* 1(1):55-62.
- Sarafino, 2011. (2011). *No Title*.
- Saswati, N. & M. (2020). Hubungan Tingkat Stres Dengan Kejadian Insomnia Pada Mahasiswa Prodi Keperawatan. *Malahayati Nursing Journal*, 2, 336–343.
- Stuart GW & Laraia, 2015, Principles and practice of psychiatric nursing, Elsevier Mosby, Alih Bahasa Budi Santosa, Philadelphia
- Ulum, M. M., & Wulandari, R. D. (2016). Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Berdasarkan. *Dolor*, 31(2), 70–76.
- Widyastuti. (2003). Mekanisme Koping Penderita Diabetes Militus. Artikel : STIKES Maharani Malang.
- Zahra, A. A., & Hidayat, S. (2015). Gambaran Tingkat Stress Kerja Antar Shift Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4, 123–133.

Lampiran 1 Curriculum Vitae**CURRICULUM VITAE**

Nama : Mochammad Chamal Rizki Irmansyah

NIM : 171.0054

Progam Studi : S-1 Keperawatan

Tempat,Tanggal Lahir: Malang, 08 Februari 1994

Umur : 27 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki

Nama Orang Tua : Suryadi & Anik Masruroh

Agama : Islam

Alamat : Tajinan, Malang

No Hp : 082247282762

Email : mc.irmansyah@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. Tahun 1999-2005 : SDN Gunungronggo
2. Tahun 2005 - 2008 : MTsN Tumpang
3. Tahun 2008 - 2011 : MAN 1 Malang

Lampiran 2 Motto dan Persembahan

MOTTO dan PERSEMBAHAN

“Tetap berjalan walau satu langkah kecil”

Persembahan :

1. Ayah dan Ibu yang selalu memberi dukungan hingga do'a yang tak pernah henti.
2. Untuk sahabat-sahabat saya kelas S1-4B yang telah memberikan dukungan, dan hiburan disela-sela pengerjaan Skripsi ini.
3. Untuk sahabat-sahabat saya satu bimbingan yang saling memberikan semangat dan mengingatkan saat teman satu dan lainnya merasa lelah.
4. Untuk teman-teman ngopi yang senantiasa membantu menjadi nara sumber, yang selalu memberikan canda tawa
5. Untuk S1 Tingkat 4 Angkatan 23 terimakasih telah memberikan semangat dan doa untuk penulisan ini, Semoga kita selalu dimudahkan dalam segala urusan oleh Allah SWT.

Lampiran 3 Lembar Permohonan Responden**LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN*****“INFORMATION FOR CONSENT”***

Kepada Yth.

Karyawan Pabrik Herocyn.

Saya adalah mahasiswa Prodi S1 Keperawatan STIKES Hang Tuah Surabaya akan mengadakan penelitian sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn”

Partisipasi saudara dalam penelitian ini akan bermanfaat bagi peneliti dan akan bisa mengetahui apakah dukungan keluarga berperpengaruh terhadap tingkat stres anda. Saya mengharapkan tanggapan atau jawaban yang saudara berikan sesuai dengan yang terjadi pada saudara sendiri tanpa ada pengaruh atau paksaan dari orang lain.

Dalam penelitian ini partisipasi saudara bersifat bebas, artinya saudara ikut atau tidak, tidak ada sanksi apapun. Informasi atau keterangan yang saudara berikan akan dijamin kerahasiaannya dan digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja.

Sebagai bukti kesediaan saudara menjadi responden dalam penelitian ini, saya mohon kesediaannya untuk menandatangani lembar persetujuan yang telah saya siapkan. Partisipasi saudara dalam mengisi kuesioner ini sangat saya hargai dan terlebih dahulu saya ucapkan terimakasih.

Yang Menjelaskan,

Yang dijelaskan

M. Chamal Rizki Irmansyah

171.0054

(.....)

Lampiran 4 Lembar Persetujuan Responden

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

“INFORMED CONSENT”

Saya yang bertanda tangan di bawah ini bersedia untuk ikut berpartisipasi sebagai responden penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Prodi S1 Keperawatan STIKES Hang Tuah Surabaya atas nama ;

Nama : Mochammad Chamal Rizki Irmansyah

NIM : 171.0054

Yang berjudul “Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn”.

Tanda tangan saya menunjukkan bahwa :

1. Saya telah diberi informasi atau penjelasan tentang penelitian ini dan informasi peran saya.
2. Saya mengerti bahwa catatan tentang penelitian ini dijamin kerahasiannya. Semua berkas yang mencantumkan identitas dan jawaban yang saya berikan hanya diperlukan untuk mengolah data.
3. Saya mengerti bahwa penelitian ini akan mendorong pengembangan tentang “Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn”.

Oleh karena itu saya secara sukarela menyatakan ikut berperan serta dalam penelitian ini. Tanda tangan saya dibawah ini, sebagai bukti kesediaan saya menjadi responden penelitian.

Sidoarjo,.....

Responden

.....

Lampiran 5 Surat Ijin Studi Pendahuluan

SURAT IJIN STUDI PENDAHULUAN



YAYASAN NALA
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Surabaya
 RUMAH SAKIT TNI-AL Dr. RAMELAN
 Jl. Gading No. 1 Telp. (031) 8411721, 8404248, 8404200 Fax. 8411721 Surabaya
 Website : www.stikeshangtuah-sby.ac.id

Surabaya, 30 Maret 2021

Nomor : B/1/3 /881/2021/ SHT

Klasifikasi : BIASA

Lampiran : -

Perihal : Permohonan Ijin Pengambilan
Data Studi Pendahuluan

Kepada

Yth. Kepala Bakesbangpol
Provinsi Jawa Timur
diTempat

1. Dalam rangka penyusunan Proposal skripsi bagi mahasiswa Prodi S1 Keperawatan STIKES Hang Tuah Surabaya TA. 2020/2021, mohon Kepala Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur berkenan mengizinkan kepada mahasiswa kami untuk mengambil data pendahuluan di Wilayah yang Bapak/Ibu pimpin.
2. Tersebut titik satu, mahasiswa STIKES Hang Tuah Surabaya :
 Nama : Mochammad Chamal Rizki Irmansyah
 NIM : 1710054
 Judul penelitian :
 Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.
3. Mengalir dari titik dua, memperhatikan protokol pencegahan Covid-19 maka pengambilan data akan dilakukan tanpa kontak langsung dengan responden. Pengambilan data dapat dilakukan melalui media daring antara lain : Whatsapp, Google form, dan lain-lain.
4. Demikian atas perhatian dan bantuannya terima kasih.

A.n. Ketua STIKES Hang Tuah Surabaya

Dyah Arini S. Kep. Ns., M.Kes.
NIP. 03003Tembusan :

1. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur
2. Kepala Bakesbangpol Kabupaten Lamongan
3. Dinas Kesehatan kabupaten Lamongan
4. Ketua Pengurus Yayasan Nala
5. Ketua STIKES Hang Tuah Sby (Sbg Lamp.)
6. Kepala Desa Balun Kec. Turi kab. Lamongan.
7. Puket II, III STIKES Hang Tuah Sby
8. Ka Prodi S1 Kep STIKES Hang Tuah Sby

Lampiran 6 Surat Ijin Pengambilan Data



YAYASAN NALA
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Surabaya
RUMAH SAKIT TNI-AL Dr. RAMELAN
 Jl. Gadung No. 1 Telp. (031) 8411721, 8404248, 8404200 Fax. 8411721 Surabaya
 Website : www.stikeshangtuah-sby.ac.id

Surabaya, 17 Juni 2021

Nomor : B/ 327 M/2021/ SHT
 Klasifikasi : BIASA.
 Lampiran : --
 Perihal : Permohonan Ijin Pengambilan
Data Penelitian

Kepada
 Yth. Kepala Manager
 PT. Coronet Crown
 di
Kabupaten Sidoarjo

1. Dalam rangka penyusunan skripsi bagi mahasiswa Prodi S1 Keperawatan STIKES Hang Tuah Surabaya TA. 2020/2021, mohon Kepala Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur berkenan mengijinkan kepada mahasiswa kami untuk mengambil data penelitian di PT. Coronet Crown Sidoarjo.
2. Tersebut titik satu, mahasiswa STIKES Hang Tuah Surabaya :
 Nama : Mochammad Chamal Rizki Imansyah
 NIM : 1710054
 Judul penelitian :
 Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.
3. Mengalir dari titik dua, memperhatikan protokol pencegahan Covid-19 maka pengambilan data akan dilakukan tanpa kontak langsung dengan responden. Pengambilan data penelitian dapat dilakukan melalui media daring antara lain : *Whatsapp, Google form*, dan lain-lain.
4. Demikian atas perhatian dan bantuannya terima kasih.

A.n. Ketua STIKES Hang Tuah Surabaya

Puket I

 Diah Arini, S.Kep., Ns., M.Kes.
 NIP. 03003

Tembusan :

1. Ketua Pengurus Yayasan Nala
2. Ketua STIKES Hang Tuah Sby (Sbg Lamp.)
3. Puket II, III STIKES Hang Tuah Sby
4. Ka Prodi S1 Kep STIKES Hang Tuah Sby

Lampiran 7 Lembar Pengajuan Judul



YAYASAN NALA
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Surabaya
RUMAH SAKIT TNI-AL Dr. RAMELAN
 Jl. Gadung No. 1 Telp. (031) 8411721, 8404248, 8404200 Fax. 8411721 Surabaya
 Website : www.stikeshangtuah-sby.ac.id

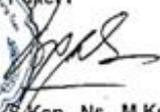
Surabaya, 17 Juni 2021

Nomor : B/ 327 M/2021/ SHT
 Klasifikasi : BIASA.
 Lampiran : --
 Perihal : Permohonan Ijin Pengambilan
Data Penelitian

Kepada
 Yth. Kepala Manager
 PT. Coronet Crown
 di
Kabupaten Sidoarjo

1. Dalam rangka penyusunan skripsi bagi mahasiswa Prodi S1 Keperawatan STIKES Hang Tuah Surabaya TA. 2020/2021, mohon Kepala Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur berkenan mengijinkan kepada mahasiswa kami untuk mengambil data penelitian di PT. Coronet Crown Sidoarjo.
2. Tersebut titik satu, mahasiswa STIKES Hang Tuah Surabaya :
 Nama : Mochammad Chamal Rizki Imansyah
 NIM : 1710054
 Judul penelitian :
 Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kepatuhan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan Pabrik Herocyn.
3. Mengalir dari titik dua, memperhatikan protokol pencegahan Covid-19 maka pengambilan data akan dilakukan tanpa kontak langsung dengan responden. Pengambilan data penelitian dapat dilakukan melalui media daring antara lain : *Whatsapp, Google form*, dan lain-lain.
4. Demikian atas perhatian dan bantuannya terima kasih.

A.n. Ketua STIKES Hang Tuah Surabaya

Puket I

 Diyah Arini, S.Kep., Ns., M.Kes.
 NIP. 03003

Tembusan :

1. Ketua Pengurus Yayasan Nala
2. Ketua STIKES Hang Tuah Sby (Sbg Lamp.)
3. Puket II, III STIKES Hang Tuah Sby
4. Ka Prodi S1 Kep STIKES Hang Tuah Sby

Lampiran 8 surat Pernyataan Laik Etik



PERSETUJUAN ETIK
(Ethical Approval)

Komisi Etik Penelitian Kesehatan (KEPK)
Stikes Hang Tuah Surabaya

Jl. Gedung No. 1 Telp. (031) 8411721, Fax. (031) 8411721 Surabaya

Surat Pernyataan Laik Etik Penelitian Kesehatan
Nomor : PE/96/X/2021/KEPK/SHT

Protokol penelitian yang diusulkan oleh : Mochammad Chamal Rizki Irmansyah

dengan judul :

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN TINGKAT KEPATUHAN
PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PADA KARYAWAN PABRIK HEROCYN

dinyatakan laik etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan *Privacy*, dan 7) Persetujuan Sebelum Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator masing-masing Standar sebagaimana terlampir.

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 14 Oktober 2021 sampai dengan tanggal 14 Oktober 2022



Dewi Priyanti, S.Kep., Ns., M.Sc
NIP. 03006



Lampiran 9 Surat Balasan Meneliti

PT Coronet Crown
PHARMACEUTICAL INDUSTRIES

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

No: 0158 / S.Ref / CC / I / 2021

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sebenarnya, bahwa:

Nama : Mochammad Chamal Rizki Irmansyah

NIM : 1710054

Program Studi : S1 Keperawatan

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian pada PT. Coronet Crown dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN TINGKAT KEPATUHAN PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA PADA KARYAWAN PABRIK HEROCYN** pada tanggal 12 Juli 2021 sampai dengan tanggal 19 Juli 2021 dan telah membahas materi penelitiannya dengan kami.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dipergunakan sebagaimana semestinya.

Sidoarjo, 21 Juli 2021
PT. CORONET CROWN



Megawati Himawan, S.Si, Apt

Lampiran 10 Lembar Kuisisioner**LEMBAR KUISISIONER****HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN TINGKAT KEPATUHAN
PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA PADA
KARYAWAN PABRIK HEROCYN**

Nomor Responden :

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. No Handphone :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Usia :
5. Pendidikan terakhir:
 - a. SMP
 - b. SMA
 - c. Lainnya:
6. Status :
 - a. Menikah
 - b. Belum Menikah
7. Berapa lama anda telah bekerja:
 - a. Kurang dari 1 tahun
 - b. Lebih dari 1 tahun
8. Apakah Anda mengetahui tentang prosedur K3 di perusahaan Anda?
 - a. Ya
 - b. Tidak
9. Apakah Anda pernah mengalami kecelakaan kerja?
 - a. Ya
 - b. Tidak

II. SURVEI DIAGNOSIS STRESS KERJA

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pernyataan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara, dengan cara memberi tanda checklist ($\sqrt{\quad}$) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.
2. Jika jawaban ternyata awalnya keliru, maka tanda checklist ($\sqrt{\quad}$) yang keliru tersebut dapat dicoret dan jawaban yang dianggap paling sesuai kembali diberi tanda checklist ($\sqrt{\quad}$).
3. Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu/Saudara ditempat kerja.

No.	Pernyataan	0 (STS)	1 (TS)	2 (KS)	3 (S)	4 (SS)
1.	Tugas yang terlalu berat dapat menimbulkan tekanan darah saya meningkat					
2.	Beban kerja yang sulit membuat tekanan darah saya sering meningkat					
3.	Saya sering sakit kepala karena terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan					
4.	Saya sering mengalami sakit kepala jika saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5.	Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja, teman, dan keluarga					
6.	Dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, saya sering merasa cepat marah apabila tidak sesuai dengan keinginan atasan.					
7.	Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan/jenuh.					

8.	Saya merasa pekerjaan saya kurang menarik sehingga saya mudah bosan					
9.	Saya sering menunda pekerjaan karena atasan sering menyuruh saya melakukan pekerjaan lain.					
10.	Saya sering menunda pekerjaan karena terlalu letih secara fisik dan emosi					
11.	Saya tidak semangat bekerja bila mengingat beban pekerjaan yang terlalu banyak					
12.	Saya tidak semangat jika atasan menegur kesalahan saya.					
13.	Saya sering menunda waktu makan siang karena lebih mengutamakan pekerjaan					
14.	Belakangan ini saya tidak selera makan karena memikirkan pekerjaan yang banyak					
15.	Saya sering mengeluh dikarenakan pekerjaan saya yang tidak kunjung selesai.					
16	Saya sering mengeluh dalam menjalankan pekerjaan.					

Kategori Penilaian:

1. Rendah : ≤ 21
2. Sedang : 22-43
3. Tinggi : ≥ 44

III. KEPATUHAN PROSEDUR K3

Petunjuk : isilah pernyataan / pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (✓)

sesuai dengan keadaan atau kondisi Anda yang sebenarnya

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah ada prosedur yang mengatur jenis pekerjaan dari masing-masing bagian di tempat kerja Anda?		
2.	Apakah Anda selalu mengikuti instruksi kerja pada saat bekerja?		
3.	Apakah Anda pernah terburu-buru saat bekerja?		
4.	Apakah Anda pernah bekerja dalam keadaan tidak fokus dan mengantuk?		
5.	Apakah Anda pernah bekerja sambil bercanda dengan teman kerja anda?		
6.	Apakah Anda pernah mengerjakan pekerjaan yang bukan keahlian Anda?		
7.	Apakah Anda pernah terkena sanksi karena tidak mematuhi prosedur?		
8.	Apakah Anda selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) secara lengkap saat bekerja?		

Lampiran 11 Tabulasi

Hasil Tabulasi Data Demografi

No.	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7
1	1	1	2	1	2	2	2
2	2	3	2	1	2	2	2
3	1	1	2	1	2	1	2
4	1	1	2	1	1	2	2
5	1	3	2	1	2	1	2
6	2	2	2	1	2	2	2
7	1	1	2	1	1	1	2
8	2	3	2	1	2	1	2
9	2	2	2	1	1	2	1
10	2	2	2	1	1	2	2
11	1	2	2	1	1	1	1
12	1	2	2	1	2	2	2
13	2	3	2	1	2	1	2
14	1	3	2	1	2	2	2
15	2	3	2	1	2	1	1
16	1	2	2	1	2	2	1
17	2	3	2	1	2	1	1
18	1	3	2	1	2	1	2
19	2	3	2	1	2	1	2
20	1	3	2	1	2	2	1
21	2	2	2	1	1	2	2
22	1	2	2	1	1	1	1
23	1	3	2	1	2	2	1
24	1	3	2	1	2	1	2
25	2	3	2	1	2	1	2
26	2	1	2	1	1	1	1
27	2	1	2	1	2	1	2
28	1	2	2	1	2	2	2
29	2	3	2	1	2	1	2
30	1	1	2	1	1	1	1
31	1	1	2	1	2	2	1
32	2	2	2	1	2	2	2
33	2	1	2	1	2	2	1
34	2	2	2	1	1	1	1
35	1	2	2	1	2	1	1
36	1	3	2	1	2	1	2
37	1	1	2	1	2	1	2
38	2	3	2	1	2	1	1
39	2	3	2	1	2	2	1

40	2	1	2	1	1	1	1
41	1	1	2	1	1	1	2
42	2	3	2	1	2	2	2
43	2	2	2	1	2	2	1
44	1	2	2	1	1	1	1
45	1	3	2	1	2	1	2
46	1	2	2	1	2	2	1
47	1	2	2	1	2	2	2
48	1	2	2	1	1	2	2
49	2	2	2	1	2	2	2
50	1	2	2	1	2	2	1
51	2	1	2	1	1	2	1
52	1	1	2	1	1	2	2
53	2	1	2	1	1	2	1
54	2	3	2	1	2	1	2
55	2	3	2	1	2	1	2
56	2	3	2	1	2	1	2
57	2	3	2	1	2	1	1
58	1	2	2	1	2	2	2
59	2	1	2	1	1	2	2
60	1	2	2	1	1	2	2
61	2	2	2	1	2	1	1
62	2	1	2	1	1	1	2
63	1	3	2	1	2	2	1
64	2	3	2	1	2	1	2
65	2	1	2	1	1	2	2
66	1	1	2	1	1	1	2
67	1	2	2	1	1	2	2
68	1	3	2	1	2	1	2
69	1	1	2	1	1	1	2
70	1	3	2	1	2	1	1
71	2	2	2	1	1	2	2
72	2	1	2	1	2	1	2
73	2	2	2	1	2	1	2
74	1	3	2	1	2	2	1
75	2	3	2	1	2	1	1
76	1	2	2	1	2	1	2
77	1	2	2	1	1	1	2
78	1	2	2	1	1	2	1
79	2	1	2	1	1	1	2
80	1	1	2	1	2	1	2
81	1	1	2	1	2	2	1
82	1	3	2	1	2	2	1

83	1	2	2	1	2	2	2
84	1	2	2	1	2	1	2
85	1	3	2	1	2	1	2
86	2	3	2	1	2	1	1
87	2	3	2	1	2	2	1
88	1	1	2	1	2	2	2
89	1	1	2	1	2	1	1
90	2	3	2	1	2	2	1
91	1	1	2	1	1	2	1
92	2	2	2	1	2	2	2
93	2	2	2	1	1	2	2
94	2	1	2	1	2	1	2
95	2	1	2	1	1	2	1
96	1	2	2	1	2	2	1
97	2	3	2	1	2	1	2
98	1	3	2	1	2	2	1
99	1	3	2	1	2	2	1
100	2	2	2	1	1	2	2
101	2	1	2	1	1	1	2
102	2	1	2	1	1	2	2
103	2	2	2	1	1	1	2
104	2	3	2	1	2	1	1
105	2	3	2	1	2	2	2
106	2	2	2	1	1	2	1
107	1	3	2	1	2	1	2
108	2	3	2	1	2	1	1
109	2	3	2	1	2	2	1
110	2	2	2	1	2	1	1
111	1	2	2	1	1	1	1
112	1	2	2	1	1	1	1
113	2	1	2	1	1	2	2
114	1	1	2	1	2	2	2
115	1	2	2	1	1	2	2
116	2	1	2	1	2	2	1
117	2	2	2	1	2	1	2
118	1	2	2	1	2	1	2
119	2	2	2	1	2	2	1
120	2	2	2	1	1	1	1
121	2	2	2	1	2	2	2
122	1	1	2	1	2	2	1
123	2	1	2	1	2	2	2
124	1	3	2	1	2	2	2
125	1	2	2	1	2	1	1

126	2	3	2	1	2	2	2
127	1	3	2	1	2	2	1
128	1	2	2	1	1	2	2
129	2	2	2	1	1	2	2
130	1	1	2	1	2	2	2
131	1	3	2	1	2	1	2
132	2	1	2	1	1	2	1
133	1	1	2	1	1	2	2
134	2	2	2	1	2	1	1
135	2	2	2	1	2	1	2
136	2	2	2	1	1	2	2
137	1	3	2	1	2	1	2
138	2	2	2	1	1	1	2
139	2	2	2	1	2	2	2
140	1	1	2	1	2	2	1
141	2	3	2	1	2	2	2
142	2	1	2	1	1	2	2
143	1	2	2	1	1	1	1
144	1	1	2	1	1	2	2
145	1	1	2	1	1	2	1
146	2	3	2	1	2	2	2
147	1	2	2	1	2	1	1
148	2	1	2	1	1	1	1
149	1	1	2	1	2	1	1
150	1	3	2	1	2	1	1
151	1	3	2	1	2	2	1
152	1	2	2	1	1	1	2
153	2	2	2	1	1	1	2
154	2	3	2	1	2	2	1
155	2	2	2	1	1	2	2
156	1	2	2	1	2	2	1
157	1	1	2	1	1	2	1
158	2	3	2	1	2	2	1
159	2	1	2	1	1	1	1
160	1	2	2	1	1	2	1
161	1	3	2	1	2	1	1
162	2	1	2	1	1	2	2
163	2	1	2	1	1	2	2
164	1	1	2	1	1	2	1
165	1	1	2	1	1	1	1
166	1	2	2	1	1	1	2
167	2	1	2	1	2	2	2
168	2	2	2	1	2	1	2

169	2	2	2	1	2	1	2
170	2	3	2	1	2	1	2
171	2	2	2	1	1	1	1
172	2	2	2	1	1	1	1
173	1	2	2	1	2	2	1
174	1	2	2	1	1	2	2
175	1	2	2	1	1	1	1
176	1	2	2	1	2	2	2
177	2	1	2	1	1	2	2
178	1	2	2	1	1	2	1
179	1	2	2	1	1	2	1
180	2	3	2	1	2	2	1
181	2	2	2	1	2	2	1
182	2	2	2	1	2	2	1
183	1	1	2	1	1	2	1
184	2	3	2	1	2	2	2
185	2	2	2	1	2	1	1
186	1	2	2	1	2	2	1
187	1	3	2	1	2	1	2
188	2	3	2	1	2	1	1
189	2	1	2	1	1	2	1
190	2	3	2	1	2	1	1
191	1	1	2	1	2	2	1
192	1	2	2	1	1	2	1
193	1	2	2	1	1	1	2

Keterangan

V1 : Jenis Kelamin

Kode:

1 : Laki-laki

2 : Perempuan

V2 : Usia

Kode:

1 : 18-24 tahun

2 : 25-31 tahun

3 : 32-38 tahun

V3 : Pendidikan Terakhir

Kode:

1 : SMP

2 : SMA

3 : Lainnya

V4 : Lama Bekerja

Kode:

1 : Lebih dari 1 tahun

2 : Kurang dari 1 tahun

V5 : Status pernikahan

Kode:

1 : Menikah

2 : Tidak Menikah

V6 : Pengetahuan tentang K3

Kode:

1 : Tidak Tahu

2 : Tahu

V7 : Pengalaman Kecelakaan Kerja

Kode:

1 : Pernah

2 : Tidak Pernah

Tabulasi Diagnosa Stres Kerja

No.	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	Total	Kode
1	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	2	4	1	2	2	2	17	1
2	0	0	0	1	2	2	1	1	0	2	2	3	0	1	1	1	17	1
3	0	0	1	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	1	0	1	13	1
4	0	0	2	2	0	1	1	4	0	0	2	3	2	0	0	0	17	1
5	0	0	1	4	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	15	1
6	0	0	2	3	3	2	1	2	0	1	0	1	2	0	4	3	24	2
7	0	0	2	2	0	2	2	2	0	1	2	0	0	0	1	1	15	1
8	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	2	1	1	4	3	15	1
9	0	1	3	3	2	0	0	1	0	0	2	2	1	1	0	0	16	1
10	0	1	3	2	0	0	1	3	0	2	2	1	2	2	1	2	22	2
11	0	0	2	3	3	1	1	4	1	1	1	0	1	0	0	0	18	1
12	0	0	1	0	2	2	0	0	1	1	1	1	2	2	2	2	17	1
13	2	2	2	3	0	0	1	4	0	0	2	1	0	0	0	0	17	1
14	0	0	0	0	1	0	2	4	0	0	2	0	1	2	0	0	12	1
15	0	0	2	2	0	2	0	4	0	1	1	2	1	1	1	1	18	1
16	0	0	0	1	0	2	1	0	1	1	2	2	4	3	0	0	17	1
17	0	0	1	2	0	1	1	3	1	0	0	4	0	0	0	0	13	1
18	2	2	0	0	2	2	1	0	0	1	0	0	4	4	0	0	18	1
19	0	0	3	3	3	0	1	3	0	0	2	2	2	2	0	0	21	1
20	0	0	0	0	1	0	0	4	1	1	1	4	0	0	3	4	19	1
21	0	0	3	2	0	0	0	1	0	0	1	4	2	1	3	2	19	1
22	1	0	0	1	1	1	2	1	0	1	0	0	2	2	1	0	13	1
23	2	1	2	1	2	2	0	1	0	0	2	1	2	1	1	0	18	1

24	0	1	4	4	2	1	1	1	0	3	2	3	4	4	3	4	37	2
25	1	0	0	0	3	0	2	1	1	1	2	2	1	0	0	0	14	1
26	0	0	1	2	4	0	0	3	0	2	1	1	2	1	0	2	19	1
27	2	1	1	0	4	1	2	4	1	3	0	0	1	1	1	1	23	2
28	0	1	2	0	1	2	2	2	0	2	1	0	0	1	2	1	17	1
29	1	1	1	0	3	2	2	4	1	3	2	3	2	0	2	3	30	2
30	1	0	3	4	1	2	0	1	0	2	0	2	0	0	0	1	17	1
31	0	0	1	3	2	0	0	3	1	2	2	0	1	1	2	2	20	1
32	3	3	3	3	2	1	2	4	1	4	2	2	3	3	4	4	44	3
33	0	1	0	0	2	0	2	3	1	1	2	1	0	0	0	1	14	1
34	0	0	2	2	4	0	0	2	0	0	0	1	1	1	2	2	17	1
35	3	3	2	3	3	0	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	45	3
36	1	1	1	0	1	0	2	0	1	2	0	0	2	2	1	0	14	1
37	0	0	2	1	4	2	1	2	0	0	0	0	0	1	2	1	16	1
38	0	0	1	2	2	0	1	3	1	0	2	3	3	4	2	2	26	2
39	0	0	2	2	4	1	0	3	1	3	0	1	1	1	0	0	19	1
40	0	0	2	2	2	0	2	0	0	3	1	3	0	1	1	1	18	1
41	1	2	4	4	4	1	0	2	0	4	2	2	3	2	1	0	32	2
42	0	0	0	0	0	2	0	1	1	1	2	2	0	1	0	0	10	1
43	0	0	1	1	1	2	0	2	1	1	2	0	1	2	1	1	16	1
44	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	2	2	3	2	14	1
45	1	1	1	1	3	2	0	4	0	4	0	4	1	2	2	2	28	2
46	0	0	2	1	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	13	1
47	0	0	2	1	3	1	1	0	0	1	2	1	1	0	2	1	16	1
48	1	0	0	0	4	1	2	4	0	4	2	1	0	0	2	0	21	1

49	0	0	2	4	0	0	0	1	1	2	1	4	0	2	1	0	18	1
50	1	2	3	3	3	3	2	4	0	4	4	4	4	4	2	2	45	3
51	2	1	4	0	2	1	2	0	1	4	0	0	1	2	4	3	27	2
52	2	2	1	1	1	0	1	0	0	2	2	1	0	1	1	0	15	1
53	0	1	1	0	0	2	0	1	1	4	0	0	2	0	1	1	14	1
54	1	0	3	2	1	1	1	1	0	0	1	0	2	2	0	0	15	1
55	1	0	2	0	0	2	1	4	1	2	0	1	1	0	0	1	16	1
56	0	0	0	1	2	0	2	1	0	2	2	1	2	1	0	1	15	1
57	1	1	4	3	2	2	0	2	0	0	0	0	1	0	3	1	20	1
58	0	1	1	0	0	0	2	1	1	0	2	4	4	4	4	4	28	2
59	2	2	0	3	0	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	24	2
60	2	1	2	1	1	2	1	0	0	3	0	0	1	1	3	3	21	1
61	0	0	3	1	2	0	0	4	1	1	2	1	1	0	2	1	19	1
62	0	0	0	3	3	0	1	3	0	2	1	1	2	3	2	1	22	2
63	2	1	3	4	1	2	0	4	1	3	2	1	2	3	3	2	34	2
64	1	0	0	0	1	2	1	2	0	1	2	0	2	1	1	2	16	1
65	1	1	0	1	3	2	2	3	1	0	0	4	1	1	0	0	20	1
66	2	2	1	0	1	1	2	0	0	4	0	1	1	1	2	1	19	1
67	2	0	3	0	1	2	2	3	0	0	0	2	2	0	0	2	19	1
68	0	0	1	0	4	2	1	4	0	2	0	2	2	0	0	1	19	1
69	0	0	1	2	0	1	0	1	1	2	2	1	1	1	0	3	16	1
70	2	0	0	3	1	1	2	3	0	0	2	4	0	0	0	0	18	1
71	0	0	1	1	2	0	0	3	1	2	0	0	1	1	2	3	17	1
72	1	0	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	2	4	22	2
73	0	0	0	3	3	0	2	2	1	4	1	0	3	2	2	4	27	2

74	1	2	3	1	1	1	0	1	1	1	2	1	3	3	1	1	23	2
75	0	1	4	3	4	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	16	1
76	0	0	3	1	0	1	0	4	1	1	0	3	4	2	4	3	27	2
77	3	4	4	2	3	2	1	3	1	1	3	3	4	2	3	4	43	2
78	1	1	1	2	2	0	2	2	0	0	0	1	3	3	1	0	19	1
79	1	0	1	0	4	2	2	1	0	2	0	0	0	1	0	0	14	1
80	0	0	0	0	3	0	2	1	1	1	1	3	0	1	2	3	18	1
81	0	1	1	1	4	2	2	3	0	4	1	2	3	1	1	0	26	2
82	4	3	2	3	3	2	3	4	1	2	4	2	3	2	4	2	44	3
83	0	0	2	2	0	1	1	3	0	1	0	0	4	0	3	0	17	1
84	0	1	1	0	1	2	2	2	1	1	0	0	0	1	0	1	13	1
85	0	0	0	1	2	1	2	3	1	1	0	0	3	3	2	2	21	1
86	0	2	1	3	1	2	0	2	1	0	0	0	1	2	4	0	19	1
87	1	0	2	1	1	1	2	3	1	1	1	0	2	1	0	0	17	1
88	1	0	0	1	1	2	1	0	1	1	1	2	3	3	1	3	21	1
89	0	0	0	0	3	0	2	3	1	0	0	2	3	2	1	1	18	1
90	0	0	2	1	1	2	2	4	1	1	0	1	0	0	2	0	17	1
91	1	2	1	1	1	1	2	3	2	4	3	1	2	4	4	2	34	2
92	3	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	4	44	3
93	1	0	1	3	2	1	1	1	0	2	0	0	0	1	0	0	13	1
94	2	2	2	2	1	1	0	4	1	1	2	0	4	4	2	0	28	2
95	0	1	0	1	0	0	2	0	0	1	0	4	4	2	1	0	16	1
96	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	1	0	2	0	2	1	10	1
97	3	4	3	4	2	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	44	3
98	0	1	2	0	1	0	0	0	0	2	0	2	3	2	2	3	18	1

99	2	3	4	4	1	0	2	2	0	1	2	3	2	2	3	2	33	2
100	1	1	3	2	1	0	2	2	1	0	2	0	1	1	1	1	19	1
101	2	0	0	3	2	0	1	0	1	1	0	3	1	3	1	2	20	1
102	2	2	0	1	2	0	2	4	1	1	2	4	3	4	3	2	33	2
103	1	2	2	3	2	2	1	2	0	1	2	4	0	1	2	4	29	2
104	0	0	1	1	0	1	1	3	1	2	0	1	1	1	0	0	13	1
105	0	0	0	0	2	1	0	1	0	2	2	0	2	3	0	0	13	1
106	0	0	3	2	0	1	0	1	1	2	0	1	3	1	0	2	17	1
107	0	2	1	0	1	1	2	4	1	4	0	2	0	4	1	4	27	2
108	0	0	0	1	3	1	1	0	1	4	0	0	4	2	1	0	18	1
109	0	0	3	2	0	0	1	2	0	0	1	0	2	3	1	1	16	1
110	0	0	0	2	2	0	0	3	0	2	1	1	1	3	0	2	17	1
111	0	0	4	3	1	0	0	3	0	3	0	0	3	1	1	1	20	1
112	0	0	3	2	3	0	1	2	0	0	0	1	1	2	2	0	17	1
113	0	0	1	1	0	2	0	1	0	0	2	1	3	3	2	2	18	1
114	0	0	4	2	3	0	0	4	1	1	1	3	3	2	1	2	27	2
115	2	2	1	1	0	1	0	1	1	0	2	2	1	2	1	1	18	1
116	2	3	4	3	4	2	1	4	1	4	2	4	2	3	4	2	45	3
117	1	2	2	0	3	1	1	3	0	0	1	0	2	1	2	1	20	1
118	0	1	1	3	3	0	1	0	0	3	1	0	4	2	4	3	26	2
119	0	1	4	3	3	2	0	4	1	2	0	4	3	1	3	0	31	2
120	0	0	0	1	2	1	1	3	0	1	0	1	4	3	0	0	17	1
121	2	2	4	2	3	1	1	3	0	2	2	2	4	1	4	1	34	2
122	0	0	4	3	3	0	0	2	1	0	0	4	0	0	0	0	17	1
123	0	0	2	2	1	0	2	1	0	0	0	4	4	1	2	2	21	1

124	0	1	0	0	4	1	1	4	0	2	1	2	4	2	0	0	22	2
125	0	0	4	4	1	2	2	1	1	2	1	0	1	3	2	0	24	2
126	0	0	0	4	1	1	1	1	1	3	2	0	2	0	3	2	21	1
127	1	0	0	0	0	1	2	1	1	2	0	2	3	3	2	2	20	1
128	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	2	46	3
129	0	0	0	1	3	0	0	1	1	4	0	3	2	1	2	1	19	1
130	2	2	4	2	4	2	0	1	0	2	0	1	2	0	4	1	27	2
131	2	1	3	3	4	2	2	0	0	0	2	3	4	1	2	0	29	2
132	1	2	0	4	3	0	1	4	0	2	1	2	2	4	3	3	32	2
133	1	0	4	2	4	1	0	2	1	4	1	3	3	3	2	0	31	2
134	0	0	1	0	1	1	0	3	1	1	2	2	3	2	3	0	20	1
135	0	0	1	1	3	0	1	1	1	3	0	1	3	3	1	0	19	1
136	1	1	0	3	2	1	0	0	0	1	2	1	2	3	0	0	17	1
137	0	0	2	4	4	1	0	0	0	0	0	3	2	0	2	1	19	1
138	0	0	1	0	1	1	1	3	0	0	0	1	0	2	1	4	15	1
139	0	1	2	2	1	2	1	3	0	0	1	1	1	1	2	2	20	1
140	0	0	1	1	0	2	1	2	1	3	2	2	3	2	0	2	22	2
141	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	1	4	4	1	0	14	1
142	1	0	1	1	1	1	2	2	1	3	0	2	0	0	2	1	18	1
143	1	2	0	3	0	2	0	3	1	2	0	2	2	3	4	4	29	2
144	2	3	4	3	1	1	1	4	0	0	2	4	2	4	4	3	38	2
145	0	0	0	0	1	1	2	4	0	3	0	3	0	1	1	0	16	1
146	0	0	2	2	0	1	1	4	0	1	1	0	2	3	3	0	20	1
147	2	1	0	1	2	2	2	0	1	2	2	4	0	2	0	3	24	2
148	0	2	3	3	1	0	0	1	1	0	1	1	2	2	0	2	19	1

149	2	2	2	3	1	0	0	4	1	0	0	4	3	4	4	4	34	2
150	0	1	1	2	2	0	1	2	1	0	0	3	1	1	2	2	19	1
151	2	1	0	0	0	2	0	0	0	2	1	1	2	2	4	3	20	1
152	0	0	4	3	3	2	2	4	0	2	1	0	4	2	4	0	31	2
153	1	0	1	2	2	2	2	2	0	1	1	4	1	2	1	1	23	2
154	0	0	3	1	2	0	0	2	1	2	0	2	1	2	2	0	18	1
155	1	2	0	0	4	0	2	0	1	1	2	0	3	3	3	4	26	2
156	0	0	0	1	2	2	1	2	1	0	0	1	2	2	0	2	16	1
157	0	0	2	1	1	2	2	3	0	1	1	1	2	1	1	1	19	1
158	2	2	3	4	1	2	0	1	1	2	2	3	4	3	4	3	37	2
159	0	0	3	0	4	0	2	1	0	1	2	3	4	4	3	4	31	2
160	2	1	4	3	2	1	0	3	0	1	1	2	3	0	4	3	30	2
161	1	2	4	0	0	1	1	4	0	4	1	2	4	4	4	1	33	2
162	0	0	3	0	2	0	2	2	1	4	2	1	1	1	3	4	26	2
163	1	2	0	0	4	0	1	3	0	4	2	4	2	0	0	1	24	2
164	0	0	4	4	1	1	2	4	1	4	2	4	4	3	4	2	40	2
165	0	0	1	2	1	0	2	1	1	1	2	1	3	1	2	1	19	1
166	0	0	0	1	1	2	2	4	1	1	2	1	2	2	1	0	20	1
167	1	0	1	0	2	0	2	2	1	0	2	0	3	0	1	0	15	1
168	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	2	10	1
169	1	2	3	1	0	1	1	1	1	2	0	2	0	2	3	0	20	1
170	0	0	3	0	2	1	1	2	0	4	2	1	0	1	1	0	18	1
171	2	1	2	4	3	1	0	4	0	0	2	2	2	0	0	3	26	2
172	1	0	2	4	1	0	0	4	1	1	0	4	4	1	4	3	30	2
173	0	1	2	2	0	0	1	1	0	0	2	3	4	0	2	1	19	1

174	1	1	1	1	2	2	2	2	1	0	2	0	1	3	2	1	22	2
175	0	0	1	1	4	0	0	4	1	2	1	2	4	3	0	2	25	2
176	2	1	1	1	1	1	2	3	0	3	2	2	0	0	0	0	19	1
177	1	1	0	2	4	0	1	2	1	0	1	2	1	2	1	1	20	1
178	1	2	4	3	3	1	2	3	0	1	2	3	1	2	3	4	35	2
179	0	1	1	0	3	0	2	0	0	0	1	1	0	3	1	2	15	1
180	1	0	0	0	3	1	1	4	1	4	2	0	4	2	2	0	25	2
181	1	2	3	3	1	1	1	2	0	1	2	4	3	2	4	4	34	2
182	0	0	3	4	0	1	0	3	0	3	2	4	1	1	1	2	25	2
183	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	2	7	1
184	0	1	3	2	4	2	2	2	1	3	1	3	2	3	2	2	33	2
185	2	2	0	0	0	2	0	4	1	1	0	4	4	1	1	4	26	2
186	0	2	4	1	3	0	2	4	1	4	1	4	0	2	0	3	31	2
187	0	0	2	2	0	0	0	3	1	1	0	2	0	1	0	0	12	1
188	1	0	1	1	0	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	1	21	1
189	1	1	1	0	2	0	0	2	1	0	1	1	3	3	0	0	16	1
190	2	1	0	0	4	0	0	1	0	3	0	2	3	0	0	4	20	1
191	0	0	1	2	2	0	0	0	1	3	0	3	1	2	2	2	19	1
192	2	1	0	3	1	1	1	2	1	2	2	4	0	3	4	4	31	2
193	0	0	2	4	1	0	1	1	0	1	2	1	4	3	3	4	27	2

Keterangan : No. = Nomor Responden

Koding Nilai : 1 Stres Rendah (Skor 0-21)

S1-S8 = Kuesioner Kepatuhan K3

2 Stres Sedang (Skor 22-43)

Total = Jumlah Skor

3 Stres Tinggi (Skor 44-64)

Kode = Kategori Nilai

Tabulasi Kepatuhan

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total	Kode
1	1	1	1	1	0	1	1	1	7	2
2	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
3	1	1	0	0	1	0	1	1	5	2
4	1	1	0	0	1	0	1	1	5	2
5	1	0	1	1	1	1	1	1	7	2
6	0	0	0	1	1	0	0	0	2	1
7	1	1	1	0	1	0	1	1	6	2
8	0	0	1	1	0	0	1	0	3	1
9	1	1	1	0	1	0	1	1	6	2
10	1	0	1	1	1	0	0	1	5	2
11	0	0	1	0	1	1	1	1	5	2
12	1	1	0	1	1	1	1	1	7	2
13	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
14	1	0	1	0	1	1	1	1	6	2
15	1	1	1	0	0	0	1	1	5	2
16	0	0	1	0	0	1	1	1	4	1
17	1	1	1	0	1	1	1	1	7	2
18	1	0	0	1	0	0	1	1	4	1
19	1	1	1	1	0	0	1	1	6	2
20	1	1	0	1	0	0	1	1	5	2
21	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
22	1	1	1	0	1	1	1	1	7	2
23	1	1	0	0	1	0	1	1	5	2
24	0	1	1	1	0	0	1	1	5	2
25	1	1	0	0	1	0	1	1	5	2
26	1	1	0	1	1	1	1	1	7	2
27	1	1	1	1	0	1	1	0	6	2
28	1	1	0	0	0	1	0	0	3	1
29	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
30	1	1	0	1	0	1	1	1	6	2
31	1	0	1	0	1	1	1	1	6	2
32	1	0	0	0	0	1	1	1	4	1
33	1	1	0	1	0	1	1	1	6	2
34	0	1	0	0	1	0	1	1	4	1
35	1	1	0	1	1	0	1	1	6	2
36	1	1	1	1	0	0	1	1	6	2
37	1	1	0	0	1	0	1	1	5	2
38	1	0	1	1	0	0	1	1	5	2
39	1	1	0	1	1	0	1	1	6	2
40	1	0	0	0	1	0	0	1	3	1

41	1	1	1	1	0	1	1	1	7	2
42	1	1	1	0	1	0	1	1	6	2
43	1	1	1	0	0	0	1	1	5	2
44	1	1	0	1	1	0	1	1	6	2
45	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
46	1	1	1	1	0	0	1	1	6	2
47	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
48	1	1	1	1	0	1	1	1	7	2
49	0	1	0	1	0	0	1	0	3	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2
51	0	0	1	1	0	0	0	1	3	1
52	1	0	0	0	1	1	1	1	5	2
53	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
54	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
55	1	1	0	1	1	1	1	1	7	2
56	0	0	0	0	1	1	1	1	4	1
57	1	1	0	0	0	1	1	1	5	2
58	1	1	0	1	0	0	1	1	5	2
59	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
60	1	1	0	1	1	1	1	1	7	2
61	1	0	1	0	1	1	1	1	6	2
62	1	1	0	0	0	0	1	1	4	1
63	1	1	0	1	0	1	1	1	6	2
64	0	1	0	1	1	0	1	1	5	2
65	1	0	1	1	1	1	1	1	7	2
66	1	1	0	0	1	0	1	0	4	1
67	0	0	0	1	1	1	0	1	4	1
68	1	1	1	1	0	0	1	0	5	2
69	1	1	0	0	1	0	0	1	4	1
70	1	1	0	1	0	1	1	1	6	2
71	1	1	1	0	1	0	1	1	6	2
72	1	1	0	0	1	0	1	1	5	2
73	0	1	1	0	1	0	1	1	5	2
74	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
75	1	1	1	0	1	0	1	1	6	2
76	1	1	0	1	0	0	1	1	5	2
77	1	1	1	1	0	1	1	1	7	2
78	0	1	1	0	0	0	1	1	4	1
79	1	1	1	0	1	1	1	1	7	2
80	1	1	1	0	1	0	1	1	6	2
81	0	1	1	1	1	1	1	1	7	2
82	0	1	0	1	1	1	1	1	6	2
83	1	1	0	0	1	0	1	1	5	2

84	1	1	1	0	0	1	1	0	5	2
85	1	1	1	0	1	0	0	1	5	2
86	1	1	1	1	0	1	1	1	7	2
87	1	1	0	1	0	1	1	1	6	2
88	0	0	1	1	1	0	1	1	5	2
89	1	0	1	1	0	0	1	1	5	2
90	0	0	1	1	0	0	1	0	3	1
91	1	1	1	0	0	0	1	1	5	2
92	1	1	0	0	0	1	1	1	5	2
93	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
94	0	1	1	1	1	1	1	1	7	2
95	1	1	0	0	1	0	1	1	5	2
96	1	1	1	0	0	0	1	1	5	2
97	0	0	1	0	1	0	0	1	3	1
98	1	1	0	0	0	1	1	1	5	2
99	1	1	0	1	0	1	1	1	6	2
100	1	1	1	1	0	1	1	1	7	2
101	1	1	1	1	1	0	1	1	7	2
102	1	1	1	0	1	1	1	1	7	2
103	1	0	0	0	1	1	1	1	5	2
104	1	0	1	0	1	1	1	1	6	2
105	1	1	0	1	0	0	1	1	5	2
106	1	1	1	1	0	0	1	1	6	2
107	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
108	1	1	1	0	0	0	1	1	5	2
109	1	1	1	1	0	0	1	1	6	2
110	1	1	1	1	0	0	1	1	6	2
111	1	1	1	0	1	0	1	1	6	2
112	1	1	1	0	1	1	1	1	7	2
113	1	1	0	0	1	1	1	1	6	2
114	1	1	1	0	1	0	0	1	5	2
115	1	1	1	1	0	0	1	1	6	2
116	1	1	0	1	1	0	1	1	6	2
117	1	1	0	0	0	0	1	1	4	1
118	0	0	1	1	1	1	1	1	6	2
119	1	1	1	1	0	0	1	1	6	2
120	1	1	0	0	0	0	1	1	4	1
121	1	1	1	1	0	1	1	1	7	2
122	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
123	1	1	0	1	0	1	1	1	6	2
124	1	1	0	0	0	1	1	1	5	2
125	1	1	1	0	0	0	1	1	5	2
126	1	1	1	0	0	1	0	1	5	2

127	1	1	1	0	1	1	0	1	6	2
128	1	1	0	0	0	1	1	1	5	2
129	1	1	0	0	1	1	1	1	6	2
130	1	1	0	1	1	0	1	1	6	2
131	0	1	0	1	0	0	1	1	4	1
132	1	1	0	0	0	0	1	1	4	1
133	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2
134	1	1	0	0	0	1	1	1	5	2
135	1	1	1	0	1	0	1	1	6	2
136	1	1	0	1	0	1	1	1	6	2
137	1	1	1	0	0	0	1	1	5	2
138	1	1	0	0	0	0	1	1	4	1
139	1	0	0	1	1	1	1	1	6	2
140	1	1	0	0	1	1	1	1	6	2
141	1	1	0	1	1	1	1	1	7	2
142	1	1	1	1	0	1	1	1	7	2
143	1	1	1	1	0	0	1	1	6	2
144	1	1	0	0	0	1	1	1	5	2
145	1	0	1	1	0	1	1	0	5	2
146	1	1	0	0	1	1	1	1	6	2
147	1	1	0	0	1	1	1	0	5	2
148	0	0	1	0	0	1	1	1	4	1
149	1	1	1	1	0	0	1	1	6	2
150	1	1	0	1	1	1	1	1	7	2
151	1	1	0	1	1	0	1	1	6	2
152	1	1	0	0	1	1	1	1	6	2
153	1	1	0	0	0	1	1	1	5	2
154	1	1	0	0	1	0	1	1	5	2
155	1	1	0	1	0	0	1	1	5	2
156	1	1	0	0	1	1	1	1	6	2
157	1	1	1	0	0	0	1	1	5	2
158	1	1	1	0	1	0	1	1	6	2
159	1	1	0	1	1	0	1	1	6	2
160	1	1	0	1	0	0	0	1	4	1
161	1	1	0	0	1	1	1	1	6	2
162	1	1	0	1	0	0	1	1	5	2
163	0	0	0	0	1	1	1	1	4	1
164	1	0	1	0	1	0	1	1	5	2
165	1	1	1	1	1	0	1	1	7	2
166	0	1	1	0	1	1	1	1	6	2
167	1	1	1	1	0	1	1	1	7	2
168	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
169	1	1	0	1	0	1	1	1	6	2

170	1	1	0	0	1	1	1	1	6	2
171	1	1	0	0	0	0	1	1	4	1
172	1	1	1	1	0	0	1	1	6	2
173	1	1	1	0	1	1	1	0	6	2
174	1	1	1	0	1	1	1	1	7	2
175	1	1	1	1	0	1	1	1	7	2
176	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2
177	1	1	0	1	0	0	1	1	5	2
178	1	1	1	1	0	1	1	1	7	2
179	1	1	0	1	1	0	1	1	6	2
180	0	0	1	0	0	0	1	1	3	1
181	1	1	0	1	0	1	1	1	6	2
182	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
183	1	1	1	0	0	0	1	1	5	2
184	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
185	1	1	0	1	1	1	1	1	7	2
186	1	1	1	0	0	0	0	1	4	1
187	1	1	0	1	0	1	1	1	6	2
188	1	1	0	1	1	0	1	1	6	2
189	1	1	1	1	0	1	1	1	7	2
190	1	1	1	1	0	0	1	1	6	2
191	1	1	1	0	0	1	1	1	6	2
192	1	1	0	1	0	1	1	1	6	2
193	1	0	0	0	1	0	1	1	4	1

Keterangan :

No. : Nomor Responden

P1-P8 : Kuesioner Kepatuhan K3

Total : Jumlah Skor

Kode : Kategori Nilai

Koding Nilai :

1 Tidak Patuh (1-4 poin)

2 Patuh (5-8 poin)

Lampiran 12 Frekuensi Data Umum

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	95	49,2	49,2	49,2
Valid Perempuan	98	50,8	50,8	100,0
Total	193	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Dewasa Muda	56	29,0	29,0	29,0
Valid Dewasa Menengah	77	39,9	39,9	68,9
Dewasa Lanjut	60	31,1	31,1	100,0
Total	193	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diatas 1 Tahun	193	100,0	100,0	100,0

Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menikah	74	38,3	38,3	38,3
Valid Tidak Menikah	119	61,7	61,7	100,0
Total	193	100,0	100,0	

Pengetahuan tentang K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Tahu	89	46,1	46,1	46,1
Valid Tahu	104	53,9	53,9	100,0
Total	193	100,0	100,0	

Pengalaman Kecelakaan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pernah	90	46,6	46,6	46,6
Valid Tidak Pernah	103	53,4	53,4	100,0
Total	193	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	193	100,0	100,0	100,0

Lampiran 13 Frekuensi Data Khusus

Tingkat Stres

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ringan	122	63,2	63,2	63,2
Sedang	63	32,6	32,6	95,9
Tinggi	8	4,1	4,1	100,0
Total	193	100,0	100,0	

Tingkat Kepatuhan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Patuh	31	16,1	16,1	16,1
Patuh	162	83,9	83,9	100,0
Total	193	100,0	100,0	

Lampiran 14 Uji Spearman Rho dan Crosstab

Tingkat Stres * Tingkat Kepatuhan Correlations

		Tingkat Stres	Tingkat Kepatuhan
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	-,080
	Tingkat Stres Sig. (2-tailed)	.	,271
	N	193	193
	Correlation Coefficient	-,080	1,000
	Tingkat Kepatuhan Sig. (2-tailed)	,271	.
	N	193	193

Tingkat Stres * Tingkat Kepatuhan Crosstabulation

		Tingkat Kepatuhan		Total	
		Tidak patuh	Patuh		
Tingkat Stres	Rendah	Count	17	105	122
		Expected Count	19,6	102,4	122,0
		% within Tingkat Stres	13,9%	86,1%	100,0%
		% within Tingkat Kepatuhan	54,8%	64,8%	63,2%
		% of Total	8,8%	54,4%	63,2%
		Count	12	51	63
		Expected Count	10,1	52,9	63,0
		% within Tingkat Stres	19,0%	81,0%	100,0%
		% within Tingkat Kepatuhan	38,7%	31,5%	32,6%
		% of Total	6,2%	26,4%	32,6%
		Count	2	6	8
		Expected Count	1,3	6,7	8,0
	% within Tingkat Stres	25,0%	75,0%	100,0%	
	% within Tingkat Kepatuhan	6,5%	3,7%	4,1%	
	% of Total	1,0%	3,1%	4,1%	
Total		Count	31	162	193
		Expected Count	31,0	162,0	193,0
		% within Tingkat Stres	16,1%	83,9%	100,0%
		% within Tingkat Kepatuhan	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	16,1%	83,9%	100,0%	

Lampiran 15 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Korelasi Diagnosa Stres Kerja

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	Total
S1 Pearson Correlation	1	,673**	,122	,177*	,100	,246**	,173*	,090	,201**	,114	,255**	,168*	,133	,156*	,263**	,207**	,535**
Sig. (2-tailed)		,000	,092	,014	,168	,001	,016	,214	,005	,115	,000	,019	,065	,030	,000	,004	,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S2 Pearson Correlation	,673**	1	,270**	,215**	,118	,161*	,122	,142*	,198**	,158*	,290**	,227**	,196**	,337**	,351**	,280**	,653**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,102	,026	,092	,049	,006	,028	,000	,001	,006	,000	,000	,000	,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S3 Pearson Correlation	,122	,270**	1	,458**	,088	,102	-,124	,157*	-,014	,081	,081	,133	,122	,024	,292**	,053	,458**
Sig. (2-tailed)	,092	,000		,000	,225	,157	,085	,029	,848	,263	,265	,065	,090	,746	,000	,467	,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S4 Pearson Correlation	,177*	,215**	,458**	1	,068	,052	-,195**	,110	,094	,000	,169**	,228**	,115	,116	,235**	,112	,468**
Sig. (2-tailed)	,014	,003	,000		,344	,473	,007	,127	,193	,999	,019	,001	,112	,108	,001	,121	,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S5 Pearson Correlation	,100	,118	,088	,068	1	-,026	,086	,091	,006	,205**	,008	,035	,062	-,016	,007	-,009	,287**
Sig. (2-tailed)	,168	,102	,225	,344		,717	,237	,208	,936	,004	,914	,626	,389	,825	,921	,906	,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S6 Pearson Correlation	,246**	,161*	,102	,052	-,026	1	,033	,086	,057	,136	,061	-,032	-,020	-,017	,048	-,057	,211**
Sig. (2-tailed)	,001	,026	,157	,473	,717		,648	,236	,432	,060	,403	,661	,777	,820	,509	,431	,003
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S7 Pearson Correlation	,173*	,122	-,124	-,195**	,086	,033	1	,055	,094	,088	,190**	,011	-,013	,114	,073	,010	,187**
Sig. (2-tailed)	,016	,092	,085	,007	,237	,648		,446	,193	,223	,008	,881	,853	,113	,315	,887	,009
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S8 Pearson Correlation	,090	,142*	,157*	,110	,091	,086	,055	1	,109	,116	,110	,180**	,080	,025	,091	,028	,383**
Sig. (2-tailed)	,214	,049	,029	,127	,208	,236	,446		,130	,108	,127	,012	,266	,730	,210	,698	,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S9 Pearson Correlation	,201**	-,198**	-,014	,094	,006	,057	,094	,109	1	,177*	,055	-,109	,058	-,235**	,136	,155	,323**
Sig. (2-tailed)	,005	,006	,848	,193	,936	,432	,193	,130		,014	,445	,131	,421	,001	,059	,031	,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S10 Pearson Correlation	,114	,158*	,081	,000	,205**	,136	,088	,116	,177*	1	,049	,044	,053	,115	,135	,105	,381**
Sig. (2-tailed)	,115	,028	,263	,999	,004	,060	,223	,108	,014		,499	,547	,463	,110	,062	,148	,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S11 Pearson Correlation	,255**	,290**	,081	,169*	,008	,061	-,190**	,110	,055	,049	1	,146*	,124	,178*	,135	,134	,398**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,265	,019	,914	,403	,008	,127	,445	,499		,043	,085	,013	,061	,064	,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S12 Pearson Correlation	,168*	,227**	,133	,228*	,035	-,032	,011	,180*	,109	,044	,146*	1	,096	,129	,178*	,304**	,463**
Sig. (2-tailed)	,019	,001	,065	,001	,626	,661	,881	,012	,131	,547	,043		,186	,074	,013	,000	,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S13 Pearson Correlation	,133	,196**	,122	,115	,062	-,020	-,013	,080	,058	,053	,124	,096	1	,444**	,309**	,149	,457**
Sig. (2-tailed)	,065	,006	,090	,112	,389	,777	,853	,266	,421	,463	,085	,186		,000	,000	,038	,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S14 Pearson Correlation	,156*	,337**	,024	,116	-,016	-,017	,114	,025	,235**	,115	,178*	,129	,444**	1	,286**	,218*	,487**
Sig. (2-tailed)	,030	,000	,746	,108	,825	,820	,113	,730	,001	,110	,013	,074	,000		,000	,002	,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S15 Pearson Correlation	,263**	,351**	,292**	,236**	,007	,048	,073	,091	,136	,135	,135	,178*	,309**	,286**	1	,481**	,616**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,921	,509	,315	,210	,059	,062	,061	,013	,000	,000		,000	,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
S16 Pearson Correlation	,207**	,280**	,053	,112	-,009	-,057	,010	,028	,155*	,105	,134	,304**	,149*	,218*	,481**	1	,489**
Sig. (2-tailed)	,004	,000	,467	,121	,906	,431	,887	,698	,031	,148	,064	,000	,038	,002	,000		,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
Total Pearson Correlation	,535**	,653**	,458**	,468**	,287**	,211**	,187**	,383**	,323**	,381**	,398**	,463**	,457**	,487**	,616**	,489**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,696	,704	16

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	1,377	,570	2,098	1,528	3,682	,217	16

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
S1	21,35	57,092	,449	,510	,670
S2	21,31	54,945	,578	,568	,656
S3	20,41	55,817	,309	,322	,680
S4	20,41	55,639	,321	,310	,679
S5	20,28	59,567	,127	,089	,703
S6	21,08	61,749	,109	,108	,698
S7	20,98	62,078	,083	,156	,700
S8	19,93	57,307	,222	,089	,692
S9	21,46	61,031	,250	,130	,689
S10	20,47	57,594	,228	,121	,691
S11	20,93	58,828	,294	,152	,683
S12	20,33	55,565	,312	,170	,680
S13	20,17	55,879	,309	,259	,680
S14	20,35	55,781	,356	,343	,674
S15	20,38	52,321	,492	,386	,655
S16	20,55	55,165	,345	,322	,676

Uji Korelasi Tingkat Kepatuhan

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1 Pearson Correlation	1	,425**	-,057	-,061	-,096	,079	,124	,197**	,454**
P1 Sig. (2-tailed)		,000	,435	,398	,185	,274	,087	,006	,000
P1 N	193	193	193	193	193	193	193	193	193
P2 Pearson Correlation	,425**	1	-,084	,006	-,165*	-,020	,191**	,152*	,421**
P2 Sig. (2-tailed)	,000		,244	,934	,022	,781	,008	,034	,000
P2 N	193	193	193	193	193	193	193	193	193
P3 Pearson Correlation	-,057	-,084	1	-,071	-,165*	,022	-,015	,003	,296**
P3 Sig. (2-tailed)	,435	,244		,324	,022	,762	,832	,967	,000
P3 N	193	193	193	193	193	193	193	193	193
P4 Pearson Correlation	-,061	,006	-,071	1	-,158*	-,054	,058	-,042	,302**
P4 Sig. (2-tailed)	,398	,934	,324		,028	,459	,420	,565	,000
P4 N	193	193	193	193	193	193	193	193	193
P5 Pearson Correlation	-,096	-,165*	-,165*	-,158*	1	-,022	-,105	,080	,197**
P5 Sig. (2-tailed)	,185	,022	,022	,028		,762	,146	,269	,006
P5 N	193	193	193	193	193	193	193	193	193
P6 Pearson Correlation	,079	-,020	,022	-,054	-,022	1	,133	,033	,470**
P6 Sig. (2-tailed)	,274	,781	,762	,459	,762		,065	,646	,000
P6 N	193	193	193	193	193	193	193	193	193
P7 Pearson Correlation	,124	,191**	-,015	,058	-,105	,133	1	,084	,378**
P7 Sig. (2-tailed)	,087	,008	,832	,420	,146	,065		,244	,000
P7 N	193	193	193	193	193	193	193	193	193
P8 Pearson Correlation	,197**	,152*	,003	-,042	,080	,033	,084	1	,382**
P8 Sig. (2-tailed)	,006	,034	,967	,565	,269	,646	,244		,000
P8 N	193	193	193	193	193	193	193	193	193
Total Pearson Correlation	,454**	,421**	,296**	,302**	,197**	,470**	,378**	,382**	1
Total Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	
Total N	193	193	193	193	193	193	193	193	193

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,544	,482	9

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	1,231	,456	5,539	5,083	12,148	2,650	9

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
P1	10,21	4,616	,322	.	,505
P2	10,25	4,625	,271	.	,513
P3	10,53	4,781	,081	.	,559
P4	10,62	4,769	,086	.	,558
P5	10,62	5,007	-,022	.	,585
P6	10,55	4,384	,273	.	,507
P7	10,15	4,826	,274	.	,522
P8	10,15	4,833	,282	.	,521

Lampiran 16 Crosstab Data Umum dan Data Khusus

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Tingkat Stres * Jenis Kelamin	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%
Tingkat Stres * Usia	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%
Tingkat Stres * Pendidikan Terakhir	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%
Tingkat Stres * Lama Bekerja	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%
Tingkat Stres * Status Pernikahan	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%
Tingkat Stres * Pengetahuan tentang K3	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%
Tingkat Stres * Pengalaman Kecelakaan Kerja	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%
Tingkat Kepatuhan * Jenis Kelamin	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%
Tingkat Kepatuhan * Usia	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%
Tingkat Kepatuhan * Pendidikan Terakhir	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%
Tingkat Kepatuhan * Lama Bekerja	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%
Tingkat Kepatuhan * Status Pernikahan	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%
Tingkat Kepatuhan * Pengetahuan tentang K3	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%
Tingkat Kepatuhan * Pengalaman Kecelakaan Kerja	193	100,0%	0	0,0%	193	100,0%

Tingkat Stres * Jenis Kelamin Crosstab

		Jenis Kelamin		Total	
		Laki-laki	Perempuan		
Tingkat Stres	Rendah	Count	57	65	122
		Expected Count	60,1	61,9	122,0
		% within Tingkat Stres	46,7%	53,3%	100,0%
		% within Jenis Kelamin	60,0%	66,3%	63,2%
	% of Total	29,5%	33,7%	63,2%	
	Sedang	Count	34	29	63
		Expected Count	31,0	32,0	63,0
		% within Tingkat Stres	54,0%	46,0%	100,0%
		% within Jenis Kelamin	35,8%	29,6%	32,6%
	% of Total	17,6%	15,0%	32,6%	
	Tinggi	Count	4	4	8
		Expected Count	3,9	4,1	8,0
% within Tingkat Stres		50,0%	50,0%	100,0%	
% within Jenis Kelamin		4,2%	4,1%	4,1%	
% of Total	2,1%	2,1%	4,1%		
Total	Count	95	98	193	
	Expected Count	95,0	98,0	193,0	
	% within Tingkat Stres	49,2%	50,8%	100,0%	
	% within Jenis Kelamin	100,0%	100,0%	100,0%	
% of Total	49,2%	50,8%	100,0%		

Tingkat Stres * Usia Crosstab

		Usia			Total	
		18-24	25-31	32-38		
Tingkat Stres	Rendah	Count	34	44	44	122
		Expected Count	35,4	48,7	37,9	122,0
		% within Tingkat Stres	27,9%	36,1%	36,1%	100,0%
		% within Usia	60,7%	57,1%	73,3%	63,2%
	% of Total	17,6%	22,8%	22,8%	63,2%	
	Sedang	Count	21	28	14	63
		Expected Count	18,3	25,1	19,6	63,0
		% within Tingkat Stres	33,3%	44,4%	22,2%	100,0%
		% within Usia	37,5%	36,4%	23,3%	32,6%
	% of Total	10,9%	14,5%	7,3%	32,6%	

	Count	1	5	2	8
	Expected Count	2,3	3,2	2,5	8,0
Tinggi	% within Tingkat Stres	12,5%	62,5%	25,0%	100,0%
	% within Usia	1,8%	6,5%	3,3%	4,1%
	% of Total	0,5%	2,6%	1,0%	4,1%
	Count	56	77	60	193
	Expected Count	56,0	77,0	60,0	193,0
Total	% within Tingkat Stres	29,0%	39,9%	31,1%	100,0%
	% within Usia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	29,0%	39,9%	31,1%	100,0%

Tingkat Stres * Pendidikan Terakhir Crosstab

		Pendidikan Terakhir	Total
		SMA	
	Count	122	122
	Expected Count	122,0	122,0
Rendah	% within Tingkat Stres	100,0%	100,0%
	% within Pendidikan Terakhir	63,2%	63,2%
	% of Total	63,2%	63,2%
	Count	63	63
	Expected Count	63,0	63,0
Tingkat Stres	Sedang	% within Tingkat Stres	100,0%
	% within Pendidikan Terakhir	32,6%	32,6%
	% of Total	32,6%	32,6%
	Count	8	8
	Expected Count	8,0	8,0
	Tinggi	% within Tingkat Stres	100,0%
	% within Pendidikan Terakhir	4,1%	4,1%
	% of Total	4,1%	4,1%
	Count	193	193
	Expected Count	193,0	193,0
Total	% within Tingkat Stres	100,0%	100,0%
	% within Pendidikan Terakhir	100,0%	100,0%
	% of Total	100,0%	100,0%

Tingkat Stres * Lama Bekerja Crosstab

		Lama Bekerja		Total
		Diatas 1 Tahun		
Tingkat Stres	Rendah	Count	122	122
		Expected Count	122,0	122,0
		% within Tingkat Stres	100,0%	100,0%
	Sedang	% within Lama Bekerja	63,2%	63,2%
		% of Total	63,2%	63,2%
		Count	63	63
		Expected Count	63,0	63,0
		% within Tingkat Stres	100,0%	100,0%
		% within Lama Bekerja	32,6%	32,6%
	Tinggi	% of Total	32,6%	32,6%
		Count	8	8
		Expected Count	8,0	8,0
Total	% within Tingkat Stres	100,0%	100,0%	
	% within Lama Bekerja	4,1%	4,1%	
	% of Total	4,1%	4,1%	
	Count	193	193	
	Expected Count	193,0	193,0	
	% within Tingkat Stres	100,0%	100,0%	

Tingkat Stres * Status Pernikahan Crosstab

		Status Pernikahan		Total
		Menikah	Tidak Menikah	
Tingkat Stres	Rendah	Count	45	77
		Expected Count	46,8	75,2
		% within Tingkat Stres	36,9%	63,1%
	Sedang	% within Status Pernikahan	60,8%	64,7%
		% of Total	23,3%	39,9%
		Count	28	35
		Expected Count	24,2	38,8
		% within Tingkat Stres	44,4%	55,6%
		% within Status Pernikahan	37,8%	29,4%
	% of Total	14,5%	18,1%	

	Count	1	7	8
	Expected Count	3,1	4,9	8,0
Tinggi	% within Tingkat Stres	12,5%	87,5%	100,0%
	% within Status Pernikahan	1,4%	5,9%	4,1%
	% of Total	0,5%	3,6%	4,1%
	Count	74	119	193
	Expected Count	74,0	119,0	193,0
Total	% within Tingkat Stres	38,3%	61,7%	100,0%
	% within Status Pernikahan	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	38,3%	61,7%	100,0%

Tingkat Stres * Pengetahuan tentang K3 Crosstab

		Pengetahuan tentang K3		Total
		Tidak Tahu	Tahu	
Rendah	Count	58	64	122
	Expected Count	56,3	65,7	122,0
	% within Tingkat Stres	47,5%	52,5%	100,0%
	% within Pengetahuan tentang K3	65,2%	61,5%	63,2%
	% of Total	30,1%	33,2%	63,2%
Tingkat Stres Sedang	Count	29	34	63
	Expected Count	29,1	33,9	63,0
	% within Tingkat Stres	46,0%	54,0%	100,0%
	% within Pengetahuan tentang K3	32,6%	32,7%	32,6%
	% of Total	15,0%	17,6%	32,6%
Tinggi	Count	2	6	8
	Expected Count	3,7	4,3	8,0
	% within Tingkat Stres	25,0%	75,0%	100,0%
	% within Pengetahuan tentang K3	2,2%	5,8%	4,1%
	% of Total	1,0%	3,1%	4,1%
Total	Count	89	104	193
	Expected Count	89,0	104,0	193,0
	% within Tingkat Stres	46,1%	53,9%	100,0%
	% within Pengetahuan tentang K3	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	46,1%	53,9%	100,0%

Tingkat Stres * Pengalaman Kecelakaan Kerja Crosstab

		Pengalaman Kecelakaan Kerja		Total	
		Tidak Pernah	Pernah		
Tingkat Stres	Rendah	Count	57	65	122
		Expected Count	56,9	65,1	122,0
		% within Tingkat Stres	46,7%	53,3%	100,0%
		% within Pengalaman Kecelakaan Kerja	63,3%	63,1%	63,2%
		% of Total	29,5%	33,7%	63,2%
		Count	29	34	63
	Sedang	Expected Count	29,4	33,6	63,0
		% within Tingkat Stres	46,0%	54,0%	100,0%
		% within Pengalaman Kecelakaan Kerja	32,2%	33,0%	32,6%
		% of Total	15,0%	17,6%	32,6%
		Count	4	4	8
		Tinggi	Expected Count	3,7	4,3
	% within Tingkat Stres		50,0%	50,0%	100,0%
	% within Pengalaman Kecelakaan Kerja		4,4%	3,9%	4,1%
	% of Total		2,1%	2,1%	4,1%
Count	90		103	193	
Total	Expected Count		90,0	103,0	193,0
	% within Tingkat Stres	46,6%	53,4%	100,0%	
	% within Pengalaman Kecelakaan Kerja	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	46,6%	53,4%	100,0%	

Tingkat Kepatuhan * Jenis Kelamin Crosstab

		Jenis Kelamin		Total	
		Laki-laki	Perempuan		
Tingkat Kepatuhan	Tidak patuh	Count	12	19	31
		Expected Count	15,3	15,7	31,0
		% within Tingkat Kepatuhan	38,7%	61,3%	100,0%
		% within Jenis Kelamin	12,6%	19,4%	16,1%
		% of Total	6,2%	9,8%	16,1%
	Patuh	Count	83	79	162
		Expected Count	79,7	82,3	162,0
		% within Tingkat Kepatuhan	51,2%	48,8%	100,0%
		% within Jenis Kelamin	87,4%	80,6%	83,9%
		% of Total	43,0%	40,9%	83,9%
Total	Count	95	98	193	
	Expected Count	95,0	98,0	193,0	
	% within Tingkat Kepatuhan	49,2%	50,8%	100,0%	
	% within Jenis Kelamin	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	49,2%	50,8%	100,0%	

Tingkat Kepatuhan * Usia Crosstab

		Usia			Total	
		18-24	25-31	32-38		
Tingkat Kepatuhan	Tidak patuh	Count	8	15	8	31
		Expected Count	9,0	12,4	9,6	31,0
		% within Tingkat Kepatuhan	25,8%	48,4%	25,8%	100,0%
		% within Usia	14,3%	19,5%	13,3%	16,1%
		% of Total	4,1%	7,8%	4,1%	16,1%
	Patuh	Count	48	62	52	162
		Expected Count	47,0	64,6	50,4	162,0
		% within Tingkat Kepatuhan	29,6%	38,3%	32,1%	100,0%
		% within Usia	85,7%	80,5%	86,7%	83,9%
		% of Total	24,9%	32,1%	26,9%	83,9%
Total	Count	56	77	60	193	
	Expected Count	56,0	77,0	60,0	193,0	
	% within Tingkat Kepatuhan	29,0%	39,9%	31,1%	100,0%	
	% within Usia	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	29,0%	39,9%	31,1%	100,0%	

Tingkat Kepatuhan * Pendidikan Terakhir Crosstab

			Pendidikan Terakhir	Total
			SMA	
Tingkat Kepatuhan	Tidak patuh	Count	31	31
		Expected Count	31,0	31,0
		% within Tingkat Kepatuhan	100,0%	100,0%
		% within Pendidikan Terakhir	16,1%	16,1%
		% of Total	16,1%	16,1%
	Patuh	Count	162	162
		Expected Count	162,0	162,0
		% within Tingkat Kepatuhan	100,0%	100,0%
		% within Pendidikan Terakhir	83,9%	83,9%
Total	% of Total	83,9%	83,9%	
	Count	193	193	
	Expected Count	193,0	193,0	
	% within Tingkat Kepatuhan	100,0%	100,0%	
	% within Pendidikan Terakhir	100,0%	100,0%	
			100,0%	100,0%

Tingkat Kepatuhan * Lama Bekerja Crosstab

			Lama Bekerja	Total
			Diatas 1 Tahun	
Tingkat Kepatuhan	Tidak patuh	Count	31	31
		Expected Count	31,0	31,0
		% within Tingkat Kepatuhan	100,0%	100,0%
		% within Lama Bekerja	16,1%	16,1%
		% of Total	16,1%	16,1%
	Patuh	Count	162	162
		Expected Count	162,0	162,0
		% within Tingkat Kepatuhan	100,0%	100,0%
		% within Lama Bekerja	83,9%	83,9%
Total	% of Total	83,9%	83,9%	
	Count	193	193	
	Expected Count	193,0	193,0	
	% within Tingkat Kepatuhan	100,0%	100,0%	
	% within Lama Bekerja	100,0%	100,0%	
			100,0%	100,0%

Tingkat Kepatuhan * Status Pernikahan Crosstab

		Status Pernikahan		Total	
		Menikah	Tidak Menikah		
Tingkat Kepatuhan	Tidak patuh	Count	16	15	31
		Expected Count	11,9	19,1	31,0
		% within Tingkat Kepatuhan	51,6%	48,4%	100,0%
		% within Status Pernikahan	21,6%	12,6%	16,1%
		% of Total	8,3%	7,8%	16,1%
	Patuh	Count	58	104	162
		Expected Count	62,1	99,9	162,0
		% within Tingkat Kepatuhan	35,8%	64,2%	100,0%
		% within Status Pernikahan	78,4%	87,4%	83,9%
		% of Total	30,1%	53,9%	83,9%
Total	Count	74	119	193	
	Expected Count	74,0	119,0	193,0	
	% within Tingkat Kepatuhan	38,3%	61,7%	100,0%	
	% within Status Pernikahan	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	38,3%	61,7%	100,0%	

Tingkat Kepatuhan * Pengetahuan tentang K3 Crosstab

		Pengetahuan tentang K3		Total	
		Tidak Tahu	Tahu		
Tingkat Kepatuhan	Tidak patuh	Count	16	15	31
		Expected Count	14,3	16,7	31,0
		% within Tingkat Kepatuhan	51,6%	48,4%	100,0%
		% within Pengetahuan tentang K3	18,0%	14,4%	16,1%
		% of Total	8,3%	7,8%	16,1%
	Patuh	Count	73	89	162
		Expected Count	74,7	87,3	162,0
		% within Tingkat Kepatuhan	45,1%	54,9%	100,0%
		% within Pengetahuan tentang K3	82,0%	85,6%	83,9%
		% of Total	37,8%	46,1%	83,9%
Total	Count	89	104	193	
	Expected Count	89,0	104,0	193,0	
	% within Tingkat Kepatuhan	46,1%	53,9%	100,0%	
	% within Pengetahuan tentang K3	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	46,1%	53,9%	100,0%	

Tingkat Kepatuhan * Pengalaman Kecelakaan Kerja Crosstab

		Pengalaman Kecelakaan Kerja		Total
		Tidak Pernah	Pernah	
Tingkat Kepatuhan	Count	14	17	31
	Expected Count	14,5	16,5	31,0
	Tidak % within Tingkat Kepatuhan	45,2%	54,8%	100,0%
	patuh % within Pengalaman	15,6%	16,5%	16,1%
	Kecelakaan Kerja			
	% of Total	7,3%	8,8%	16,1%
	Count	76	86	162
	Expected Count	75,5	86,5	162,0
	Patuh % within Tingkat Kepatuhan	46,9%	53,1%	100,0%
	% within Pengalaman	84,4%	83,5%	83,9%
Kecelakaan Kerja				
% of Total	39,4%	44,6%	83,9%	
Total	Count	90	103	193
	Expected Count	90,0	103,0	193,0
	% within Tingkat Kepatuhan	46,6%	53,4%	100,0%
	% within Pengalaman	100,0%	100,0%	100,0%
	Kecelakaan Kerja			
% of Total	46,6%	53,4%	100,0%	