

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Perusahaan

PT. Victory Chingluh Indonesia didirikan pada tahun 2009 dengan peletakan batu pertama yang di laksanakan pada tanggal 19 September 2009. Setelah 12 bulan persiapan satu fasilitas maha karya yang terbaru dari Chingluh Group beroperasi di bulan September 2010. PT.Victory Chingluh Indonesia di rancang berdasarkan konsep ramah lingkungan, pabrik yang efisien dan tenaga kerja yang terlatih untuk memproduksi sepatu olahraga yang berkualitas tinggi untuk para pelanggan. PT.Victory Chingluh Indonesia berkomitmen akan terus bekerja sama dengan masyarakat dan pemerintah setempat dan ikut menyumbang untuk pengembangan lingkungan sekitar.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

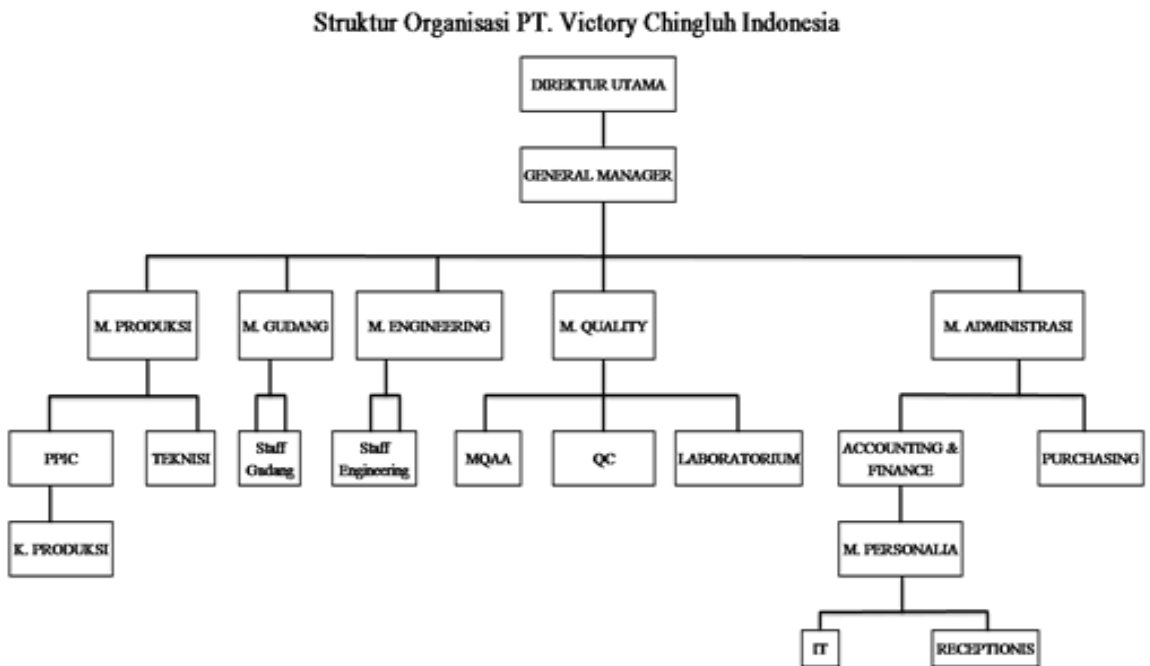
PT. Victory Chingluh memiliki visi “agar diakui sebagai pemimpin dalam pengembangan dan penyediaan alas kaki atletik yang inovatif dan berkelanjutan.”

2) Misi

PT. Victory Chingluh memiliki misi agar karyawan yang diberdayakan Chingluh dapat mengembangkan dan memproduksi alas kaki atletik yang inovatif. Melalui penggunaan proses dan praktik yang berkelanjutan dan efisien, memberikan keunggulan kompetitif bagi pelanggannya.

c. Struktur Organisasi

Gambar. 4.1 Struktur Organisasi PT. Victory Chingluh Indonesia



Sumber: PT. Victory Chingluh Indonesia

1) Direktur Utama

Tugas dan tanggung jawab direktur utama:

- a) Bertanggung jawab terhadap semua kegiatan di perusahaan melakukan dan mengkoordinir semua departemen.

- b) Memberhentikan dan mengangkat karyawan untuk menjabat sesuai struktur organisasi.
- c) Memimpin rapat (meeting) manajerial.

2) General Manager

Tugas dan tanggung jawab general manager:

- a) Membawahi seluruh aktivitas perusahaan dari mulai perencanaan sampai dengan pengawasan.
- b) Mengorganisir dan membentuk struktur perusahaan, serta bertanggung jawab penuh terhadap Direktur Utama.

3) Manager Produksi

Tugas dan tanggung jawab manager produksi:

- a) Bertanggung jawab atas kegiatan produksi, mulai dari produksi sampai dengan (*manintenance*) pemeliharaan pabrik.
- b) Mengontrol jalannya pekerjaan produksi dari mulai bahan baku samapi ke produksi jadi.

4) Manager Gudang

Tugas dan tanggung jawab manager gudang:

- a) Bertanggung jawab dan mengontrol atas kegiatan kinerja staf gudang terhadap penerimaan kedatangan barang yang di kirim oleh suplier.

5) Manager Engineering

Tugas dan tanggung jawab manager engineering:

- a) Bertanggung jawab dan mengontrol atas kegiatan kinerja staff engineering dalam membuat sample sepatu yang akan di produksi dan melakukan trial untuk membuat sepatu pada setiap komponen.

6) Manager Quality

Tugas dan tanggung jawab manager quality:

- a) Bertanggung jawab dan mengontrol atas kinerja masing-masing bawahannya dalam pengecekan kualitas sepatu yang dihasilkan.

- b) Membuat laporan Kualitas sepatu B Grade & C Grade

7) Manager Administrasi

Tugas dan tanggung jawab manager administrasi:

- a) Bertanggung jawab penuh terhadap seluruh kegiatan administrasi perusahaan, baik faktur di dalam perusahaan maupun arus perpajakan perusahaan.
- b) Membuat laporan keuangan.
- c) Mengurus dan menyelesaikan hal-hal yang berkaitan dengan keuangan, seperti gaji karyawan, dan perhitungan biaya operasional perusahaan.

8) PPIC

Tugas dan tanggung jawab bagian PPIC:

- a) Memastikan pemenuhan permintaan dari bagian pemasaran.
- b) Memastikan ketersediaan Raw dan Support material.

- c) Bersama-sama dengan bagian gudang untuk merencanakan jadwal produksi dan rencana material.

9) Teknisi

Tugas dan tanggung jawab bagian teknisi:

- a) Memeriksa semua mesin produksi, alat-alat kerja dan listrik perusahaan.
- b) Memperbaiki dan melakukan pemeliharaan mesin, alat-alat-alat kerja, listrik dan perusahaan.
- c) Membuat laporan penggantian mesin atau alat-alat kerja yang tidak bisa di pakai lagi.

10) Kepala Produksi

Tugas dan tanggung jawab kepala produksi:

- a) Mengontrol jalannya proses produksi.
- b) Menerima Surat Perintah Kerja (SPK) dan surat perintah Lembur (SPL) yang di buat oleh planner sebagai acuan pekerjaan yang harus di tangani terlebih dahulu.

- c) Memilih kerjaan yang hubungan dengan order barang yang harus di kerjakan terlebih dahulu.
- d) Membuat laporan kepada manager produksi setiap bulannya.
- e) Merencanakan, mengkoordinasi dan mengawasi jalannya kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah produksi di dalam ruang lingkup perusahaan.
- f) Mengawasi hasil produksi sesuai dengan standart yang telah di tetapkan.
- g) Melaporkan dan turut serta membantu dalam memecahkan masalah yang timbul dilingkungan pekerjaan atau produksi
- h) Membuat dan melaporkan hasil dari produksi.
- i) Menetapkan dan merencanakan rencana kerja agar lebih efektif dan efisisen bagi

kegiatan produksi yang telah dan akan dikerjakan oleh karyawan.

11) Staff Gudang

Tugas dan tanggung jawab staff gudang:

- a) Menerima barang masuk yang dikirim oleh supplier atas pemesanan barang dari bagian pembelian.
- b) Bertanggung jawab penuh terhadap keluar masuknya bahan baku atau alat-alat kerja yang di gudang.
- c) Memeriksa stock bahan baku yang tersedia di gudang.
- d) Melayani setiap departemen yang membutuhkan bahan baku atas pekerjaannya.
- e) Membuat laporan stock off name setiap akhir bulan.

12) Staff Engineering

Tugas dan tanggung jawab staff engineering:

- a) Melakukan trial terhadap setiap komponen yang akan di produksi.
- b) Membuat sample sepatu yang akan di produksi perusahaan.
- c) Membuat PFC (Proses Flow Chart) pada setiap bagian komponen sepatu.

13) Staff MQAA

Tugas dan tanggung jawab staff MQAA:

- a) Melakukan audit internal diperusahaan sesuai jadwal dan melakukan pengecekan di setaip bagian yang sudah memiliki standart yang sudah di tetapkan oleh NIKE.
- b) Membuat Report daily audit.
- c) Membuat Report weekly audit.

14) QC

Tugas dan tanggung jawab bagian QC:

- a) Meneliti apakah barang tersebut baik untuk digunakan.

- b) Menetapkan standar sampel warna atas bahan dasar yang telah digunakan.
- c) Memisahkan sampel jadi atau setengah jadi yang belum dicek kualitasnya.
- d) Memastikan kualitas Raw and Support Material dan finished Good sesuai spesifikasi.
- e) Membuat keterangan bila ada barang Reject.

15) Accounting & Finance

Tugas dan tanggung jawab bagian accounting & finance:

- a) Mengelola masuknya uang dan kuitansi biaya analisa.
- b) Menyelenggarakan dan mempersiapkan dana untuk kegiatan perusahaan, serta mengatur penerimaan dan pengeluaran uang.
- c) Melakukan pembayaran kepada suplier tepat sesuai jatuh tempo.

- d) Memastikan pembuatan jurnal, laporan keuangan dan income statement.
- e) Melakukan penagihan kepada customer tepat waktu.
- f) Mengajukan pesanan pembelian ke bagian pembelian atau Purchase.
- g) Membuat estimasi mengenai penjualan minimal 3 bulan yang akan datang.
- h) Memberikan laporan pertanggung jawaban mengenai penjualan kepada direktur.
- i) Mengambil masukan mengenai saingan untuk diteruskan kepada pemimpin.
- j) Menyediakan stock barang untuk 2 bulan.
- k) Memberikan masukan mengenai barang yang akan dibeli.
- l) Memberikan masukan bila ada produksi baru.
- m) Membuat budgeting pengeluaran.

- n) Penjualan barang harus ada estimasi kurang lebih 2 bulan.

16) Purchasing (Pembelian)

Tugas dan tanggung jawab bagian pembelian (purchasing):

- a) Mencari penawaran dan bernegosiasi dengan beberapa supplier.
- b) Membuat Purchase Order dari hasil penawaran dan negosiasi dari daftar supplier terpilih.
- c) Membuat laporan keuangan mingguan atau bulanan untuk permintaan pembelian (PP) dan permintaan pengeluaran uang (PPU).
- d) Melakukan seleksi, evaluasi dan memantau kinerja supplier,
- e) Menyelesaikan masalah dengan supplier apabila ada keluhan mengenai kualitas bahan baku.

17) Manager Personalia

Tugas dan tanggung jawab manager personalia:

- a) Menerima karyawan baru dan melakukan pendataan terhadap seluruh karyawan.
- b) Bertanggung jawab atas absensi karyawan sebagai bahan perhitungan gaji dan upah karyawan. Bertanggung jawab atas absensi karyawan sebagai bahan perhitungan gaji dan upah karyawan.
- c) Membuat slip gaji serta menghitung gaji dan upah karyawan.
- d) Membagikan gaji pada karyawan dan melaporkannya kepada bagian keuangan.
- e) Membuat rekap gaji karyawan dan melaporkannya kepada bagian keuangan.
- f) Membuat surat pernyataan (SP) terhadap pelanggaran atas kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

- g) Membuat pengumuman setiap ada perubahan jam kerja atau perubahan yang lainnya menyangkut karyawan.

18) IT

Tugas dan tanggung jawab bagian IT:

- a) Memastikan setiap sistem yang digunakan tidak ada masalah jaringan.
- b) Memperbaiki jaringan yang bermasalah

19) Receptionis (Resepsionis)

Tugas dan tanggung jawab bagian receptionis:

- a) Menjawab panggilan telepon.
- b) Menyambungkan panggilan masuk ke divisi yang bersangkutan.
- c) Mengurus surat menyurat.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini oleh peneliti dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu berdasarkan umur dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 4.1 Usia Responden

No.	Usia	Jumlah
1.	20-30 Tahun	49
2.	31-40 Tahun	29
3.	41-50 Tahun	20
	51-60 Tahun	2
Total		100

Tabel di atas menunjukkan bahwa banyaknya responden yang berusia 20-30 tahun adalah 49 orang, 31-40 tahun 29 orang, 41-50 tahun 20 orang dan 51-60 tahun sebanyak 2 orang. Jumlah responden terbanyak yakni pada usia 20-30 tahun, maka responden didominasi oleh tenaga kerja usia muda dan produktif.

Tabel. 4.2 Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah
1.	1-5 Tahun	73
2.	> 5 Tahun	27
Total		100

Tabel di atas menunjukkan banyaknya responden yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 73 orang dan yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun sebanyak 23 orang.

3. Analisis Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif berikut ini akan menjelaskan mengenai keseluruhan data dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini yaitu keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian dalam skala likert: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral/ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju

Tabel. 4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Mean
Keselamatan Kerja	0	9	52	244	295	26,25
Kesehatan Kerja	0	5	59	221	315	26,46
Kinerja Karyawan	0	0	28	293	479	36,51

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel keselamatan kerja (X_1) responden terbanyak cenderung sangat setuju dengan frekuensi 295 dan nilai rata-rata dari 6 item sebesar $26,25 / 6 = 4,37$. Variabel kesehatan kerja (X_2) responden terbanyak cenderung sangat setuju dengan frekuensi 315 dan nilai rata-rata dari 6 item sebesar $26,46 / 6 = 4,41$. Variabel kinerja karyawan (Y) responden terbanyak cenderung sangat setuju dengan frekuensi 479 dan nilai rata-rata dari 8 item sebesar $36,51 / 8 = 4,56$. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) didominasi oleh jawaban cenderung sangat setuju. Hal ini menunjukkan keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia dikategorikan sangat baik.

4. Analisis Inferensial

a. Uji Validitas

Suatu hasil penelitian dikatakan valid apabila setiap butir-butir pada instrumen penelitian valid.

Yang dimaksud dengan instrumen yang valid yaitu jika setiap pertanyaan atau butir-butir pada instrumen mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut. Parameter yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah data pada penelitian ini dengan menggunakan metode korelasi pearson. Metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan total item skornya. Suatu data dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} dapat diperoleh menggunakan SPSS, sedangkan nilai r_{tabel} diperoleh dengan memperhatikan daftar tabel r dengan tingkat signifikansi 0.1 atau 10% dengan derajat kebebasan (df)= n-2, dimana n adalah jumlah data dalam penelitian, maka $df = 100 - 2 = 98$. Maka diperoleh nilai $r_{tabel} = 0.1654$. Untuk pengujian validitas keselamatan kerja (X1) sebanyak 8 pertanyaan, kesehatan kerja (X2) sebanyak 8 pertanyaan, dan kinerja karyawan (Y) sebanyak 12

pertanyaan. Berikut ini adalah hasil analisis validitas yang telah peneliti lakukan:

1) Uji validitas keselamatan kerja (X1)

Tabel. 4.4 Uji Validitas Keselamatan Kerja

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
Pertanyaan 1	0.696	0.1654	Valid
Pertanyaan 2	0.758		Valid
Pertanyaan 3	0.663		Valid
Pertanyaan 4	0.772		Valid
Pertanyaan 5	0.794		Valid
Pertanyaan 6	0.323		Valid

Sumber: hasil *output* SPSS

Dari hasil uji validitas di atas diketahui bahwa setiap item pada variabel keselamatan kerja (X1) adalah valid, karena semua item nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2) Uji validitas kesehatan kerja (X2)

Tabel. 4.5 Uji Validitas Kesehatan Kerja

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
Pertanyaan 1	0.687	0.1654	Valid
Pertanyaan 2	0.598		Valid
Pertanyaan 3	0.736		Valid
Pertanyaan 4	0.607		Valid
Pertanyaan 5	0.707		Valid
Pertanyaan 6	0.832		Valid

Sumber: hasil *output* SPSS

Dari hasil uji validitas di atas diketahui bahwa semua item pada variabel kesehatan kerja (X2) valid, karena semua item nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3) Uji validitas kinerja karyawan (Y)

Tabel. 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
Pertanyaan 1	0.894	0.1654	Valid
Pertanyaan 2	0.724		Valid
Pertanyaan 3	0.890		Valid
Pertanyaan 4	0.695		Valid
Pertanyaan 5	0.870		Valid
Pertanyaan 6	0.863		Valid
Pertanyaan 7	0.866		Valid
Pertanyaan 8	0.576		Valid

Sumber: hasil *output* SPSS

Dari hasil uji validitas di atas diketahui bahwa setiap item pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid, karena semua item nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

1) Uji reliabilitas keselamatan kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian dari setiap item variabel keselamatan kerja pada aplikasi

SPSS didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.734. Pengukuran reliabel atau tidaknya sebuah instrumen apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

Tabel. 4.7 Uji Reliabilitas Keselamatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	6

Sumber: hasil penelitian (data diolah)

Jadi kesimpulannya bahwa setiap butir-butir pada instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

2) Uji reliabilitas kesehatan kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian dari setiap item variabel keselamatan kerja pada aplikasi SPSS didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.749. Pengukuran reliabel atau tidaknya sebuah instrumen apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

Tabel. 4.8 Uji Reliabilitas Kesehatan Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	6

Sumber: hasil penelitian (data diolah)

Jadi kesimpulannya bahwa setiap butir-butir pada instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

3) Uji reliabilitas kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dari setiap item variabel keselamatan kerja pada aplikasi SPSS didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.900. Pengukuran reliabel atau tidaknya sebuah instrumen apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.60

Tabel. 4.9 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	8

Sumber: hasil penelitian (data diolah)

Jadi kesimpulannya bahwa setiap butir-butir pada instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal, karena pada uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H_0 = Residual berdistribusi normal

H_a = Residual tidak berdistribusi normal

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* (KS) pada taraf signifikansi 0.1. Dengan kriteria pengujian:

Jika $\text{Sig} > 0.1$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau dengan kata lain residual berdistribusi normal.

Jika $\text{Sig} < 0.1$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat dikatakan bahwa residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel. 4.10 Uji Normalitas Kolmogorv Sumirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.05240947
	Absolute	.102
Most Extreme Differences	Positive	.102
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		1.018
Asymp. Sig. (2-tailed)		.251

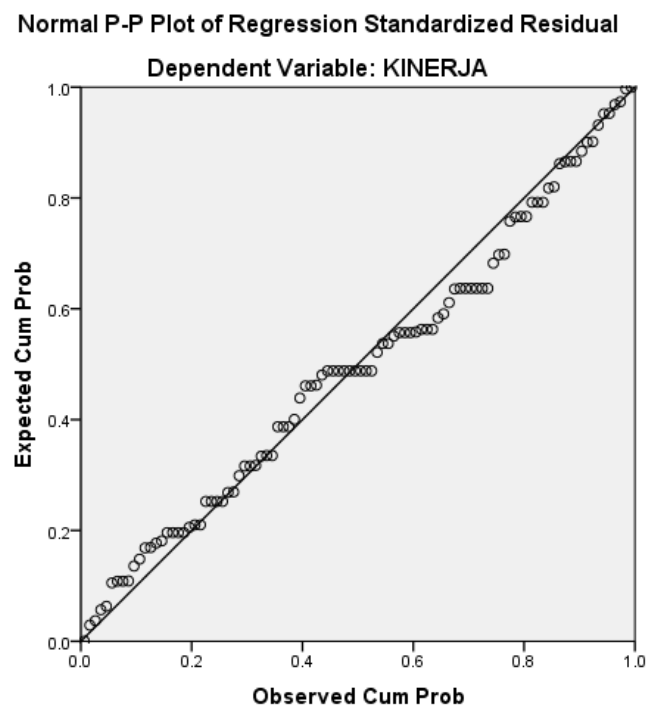
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil penelitian (data diolah)

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi sebesar $0.251 > 0.1$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Gambar. 4.2 Grafik P.P Plot



Dari gambar grafik di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar namun tidak menjauhi di sekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi secara normal.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians residual dari pengamatan yang satu dengan yang lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada metode ini apabila nilai Sig > 0,1 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila Sig < 0,1 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel. 4.11 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.491	1.584		2.834	.006		
1 KESELAMATAN KESEHATAN	-.012	.082	-.021	-.151	.881	.512	1.954
	-.101	.070	-.200	-1.446	.151	.512	1.954

a. Dependent Variable: ABS_RES

sumber: hasil penelitian (data diolah)

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 0.881 dan kesehatan kerja (X2) sebesar 0.151, nilai signifikansi dari kedua variabel $X > 0.1$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai *Variance Inflation Factor* $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0.1

Tabel. 4.12 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.465	2.388		2.288	.024		
1 Keselamatan	.788	.124	.544	6.373	.000	.512	1.954
Kesehatan	.391	.105	.318	3.722	.000	.512	1.954

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: hasil penelitian (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai VIF dari variabel keselamatan kerja (X_1) = 1.954 < 10, nilai VIF dari variabel keselamatan kerja (X_2) = 1.954 < 10. Berdasarkan nilai VIF dari kedua variabel bebas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas

Selanjutnya yaitu nilai *tolerance* untuk variabel keselamatan kerja (X_1) = 0.512 > 0.1, dan variabel keselamatan kerja (X_2) = 0.512 > 0.1. Maka dapat

disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai VIF kedua variabel < 10 dan nilai *tolerance* kedua variabel > 0.1 .

f. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) membentuk garis linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan cara menguji signifikansi dan uji linier, berikut hipotesisnya:

H_0 = terjadi regresi linier

H_a = tidak terjadi linier

Kriteria pengujiannya dengan menggunakan *Test For Linierity*, apabila nilai signifikansi < 0.1 dan nilai *deviation from linearity* > 0.1 maka antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) memiliki hubungan yang linier.

Tabel. 4.13 Uji Linieritas Keselamatan Kerja**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Keselamatan	(Combined)	702.240	8	87.780	17.722	.000
	Between Groups	676.420	1	676.420	136.559	.000
	Deviation from Linearity	25.820	7	3.689	.745	.635
	Within Groups	450.750	91	4.953		
	Total	1152.990	99			

Sumber: hasil penelitian (data diolah)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang linier, karena nilai signifikansi = $0.000 < 0.1$ dan nilai *deviation from linearity* = $0.635 > 0.1$

Tabel. 4.14 Uji Linieritas Kesehatan Kerja**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		599.174	8	74.897	12.307	.000
Kinerja * Kesehatan	Between Groups	561.372	1	561.372	92.242	.000
	Deviation from Linearity	37.802	7	5.400	.887	.520
	Within Groups	553.816	91	6.086		
Total		1152.990	99			

Sumber: hasil penelitian (data diol

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang linier, karena nilai signifikansi = $0.000 < 0.1$ dan nilai *deviation from linearity* = $0.520 > 0.1$

g. Uji Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.15 Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Stdbed. Error	Beta		
(Constant)	5.465	2.388		2.288	.024
1 Keselamatan	.788	.124	.544	6.373	.000
Kesehatan	.391	.105	.318	3.722	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: hasil penelitian (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B, maka persamaan analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

α = Konstanta

b_1 = Koefisien untuk variabel independen
(keselamatan kerja)

b_2 = Koefisien untuk variabel independen (kesehatan)

kerja)

e = Standar eror

X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Kesehatan Kerja

Sehingga penjabaran modelnya ialah:

$$Y = 5.465 + 0.788 + 0.391$$

- a. Konstanta sebesar 5.465 artinya apabila variabel keselamatan dan kesehatan kerja dianggap konstan atau 0, maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 5.465.
- b. Koefisien regresi variabel keselamatan kerja (X_1) = 0.788 artinya apabila nilai atau jumlah keselamatan kerja meningkat 1, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 78.8%. Koefisien bernilai positif antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan, maka semakin naik nilai atau jumlah keselamatan kerja maka akan semakin meningkat pula nilai kinerja karyawan.

c. Koefisien regresi variabel kesehatan kerja (X_2) = 0.391 artinya apabila nilai atau jumlah kesehatan kerja meningkat 1, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 39.1%. Koefisien bernilai positif antara kesehatan kerja dengan kinerja karyawan, maka semakin naik nilai atau jumlah kesehatan kerja maka akan semakin meningkat pula nilai kinerja karyawan.

h. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui variabel independen mana yang berpengaruh lebih besar terhadap variabel dependen. Ketentuan pengambilan keputusan pada uji ini adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,1), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> \alpha$

(0,1), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai t_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel distribusi t pada $\alpha = 10\%$ (uji satu sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel penelitian, maka (df) = $100-3 = 97$, dengan pengujian satu sisi (signifikansi = 0.1), maka diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 1.290$.

Tabel. 4.17 Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.465	2.388		2.288	.024
1 Keselamatan	.788	.124	.544	6.373	.000
kesehatan	.391	.105	.318	3.722	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: hasil penelitian (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk keselamatan kerja (X_1) = 6.373 > t_{tabel} 1.290 dan nilai signifikansi = 0.000 < 0.1, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Selanjutnya diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk kesehatan kerja (X_2) = 3.722 > t_{tabel} 1.290 dan nilai signifikansi = 0.000 < 0.1, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

i. Uji F

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y), dengan kriteria jika f_{hitung} > f_{tabel} , maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, namun jika nilai f_{hitung} apabila f_{hitung} < f_{tabel} ,

maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Berarti masing-masing variabel independen bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Nilai f_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel distribusi f pada probabilitas 0.1, derajat kebebasan (df) untuk pembilang (N1) = k-1 dan (df) untuk penyebut (N2) = n-k. Maka dalam penelitian ini (df) (N1) = 2 dan (df) (N2) = 97, sehingga $f_{\text{tabel}} = 2.358$

Tabel. 4.18 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	735.964	2	367.982	85.592	.000 ^b
Residual	417.026	97	4.299		
Total	1152.990	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KESEHATAN, KESELAMATAN

Sumber: hasil penelitian (data diolah)

Berdasarkan hasil dari tabel di atas diketahui bahwa nilai $f_{hitung} = 85.592 > f_{tabel} = 2.358$ nilai signifikansi $0.000 < 0.1$, maka variabel bebas yakni keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

j. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur presentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Apabila nilainya mendekati 1, maka model regresi semakin mendekati kecocokan dengan model yang sebenarnya atau dengan kata lain terdapat hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas yang menjelaskannya. Hasil uji R^2 adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.16 Uji R^2 **Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.631	2.073

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN, KESELAMATAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: hasil penelitian (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0.631. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 63.1% variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan 36.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh yang positif. Koefisien yang bernilai positif ini berarti terjadi hubungan yang searah antara variabel keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program keselamatan kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia memiliki pengaruh bagi peningkatan kinerja. Sehingga apabila keselamatan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Keselamatan kerja dalam penelitian ini mencakup mesin yang dilengkapi dengan alat pengaman, penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya telah diberi tanda, pengatur penerangan yang tepat, menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri,

adanya pengawasan dan pemeliharaan alat-alat kerja. Di PT.Victory Chingluh Indonesia kondisi mesin sudah dilengkapi dengan alat pelindung mesin yang sesuai dengan prosedurnya. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya sudah diberi tanda, seperti misalnya penyimpanan bahan-bahan kimia seperti minyak mesin telah diberi visual sehingga karyawan bisa lebih berhati-hati saat bekerja. Kondisi penerangan di ruangan bekerja pun sudah cukup baik, sehingga memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karena dalam produksi sepatu dibutuhkan ketelitian saat mengerjakannya, apabila kondisi penerangan kurang baik maka ketelitian karyawan akan berkurang dan sepatu yang dihasilkan menjadi tidak bagus dan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu perusahaan telah menyediakan alat pelindung diri secara cuma-cuma bagi setiap karyawan, dan alat pelindung diri yang disediakan telah sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan. Dan yang terakhir adalah di PT.

Victory Chingluh Indonesia sudah adanya pengawasan dan pemeliharaan alat-alat kerja, ini dibuktikan dengan pengecekan mesin pada saat memulai bekerja dan sesudah melakukan pekerjaan.

Keselamatan kerja merupakan hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sudah seharusnya memperhatikan keselamatan kondisi tempat kerja dan kondisi kerja bagi karyawannya. Penerapan program keselamatan kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia sudah sangat baik, perusahaan sangat memperhatikan keselamatan kerja untuk setiap karyawannya. Namun pada beberapa kondisi masih terjadi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelalaian karyawan. Sehingga diperlukan sosialisasi rutin kepada para karyawan mengenai pentingnya keselamatan kerja.

Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmat Febriono dan M. Riyan Munandar, dkk yang menyatakan bahwa

keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila keselamatan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis diketahui bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif. Koefisien yang bernilai positif ini berarti terjadi hubungan yang searah antara variabel kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program kesehatan kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia memiliki pengaruh bagi peningkatan kinerja. Sehingga apabila kesehatan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Kesehatan kerja dalam penelitian ini mencakup lingkungan secara medis,

lingkungan kesehatan tenaga kerja, dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.

Lingkungan kerja secara medis mencakup kebersihan lingkungan kerja, suhu udara, dan ventilasi udara dalam ruangan bekerja. Kebersihan lingkungan kerja di PT. Victory Chingluh Indonesia sudah cukup baik. Kondisi suhu udara serta ventilasi udara juga sudah cukup baik. Namun pada kondisi tertentu, suhu udara di dalam ruangan produksi biasanya menjadi lebih panas dan sedikit pengap. Hal ini biasanya terjadi pada saat cuaca panas dan pada malam hari. Maka dari itu, sudah seharusnya perusahaan lebih meningkatkan kualitas suhu udara dalam ruangan produksi, karena pada saat suhu udara sesuai maka karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kesehatan tenaga kerja mencakup penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi. Penyediaan air bersih di perusahaan sudah memadai.

Sarana kamar mandi yang ada di dalam perusahaan pun sudah cukup baik dan memadai.

Pemeliharaan tenaga kerja mencakup jaminan kesehatan perusahaan dan pelayanan kesehatan karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia telah memberikan jaminan kesehatan bagi setiap karyawannya, hal ini dibuktikan dengan diberikannya BPJS kesehatan bagi seluruh karyawan tanpa terkecuali. Selain itu pelayanan kesehatan bagi karyawan sudah cukup baik, ini terbukti oleh adanya klinik kesehatan di dalam perusahaan. Klinik kesehatan ini cukup lengkap dan selalu siap siaga melayani para karyawan yang membutuhkan pelayanan kesehatan.

Kesehatan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila kesehatan kerja karyawan dalam kondisi yang baik, maka akan baik pula kinerja karyawannya. Sehingga perusahaan akan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmat Febriono, Afrizal, dkk, dan M. Riyan Munandar, dkk yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki kontribusi yang positif. Hasil penelitian ini juga menunjukkan korelasi antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan termasuk ke dalam kategori kuat. Selain itu berdasarkan nilai *Adjusted R Square* diketahui bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.631 (63,1%) dan sisanya sebanyak

36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel keselamatan kerja adalah berkategori sangat baik. Hal ini menandakan bahwa perusahaan sudah memperhatikan keselamatan kerja bagi para karyawannya yaitu dengan mesin yang dilengkapi dengan alat pelindung mesin, penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya telah diberi tanda, penerangan di tempat bekerja cukup baik, menyediakan secara cuma-cuma alat pelindung diri bagi setiap karyawan, serta adanya pengawasan dan pemeliharaan alat-alat kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah memperhatikan keselamatan kerja karyawannya agar kinerjanya meningkat.

Selanjutnya, berdasarkan analisis deskripsi untuk variabel kesehatan kerja menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah berkategori sangat baik. Hal ini

berarti kondisi lingkungan kerja dalam keadaan yang bersih, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja sudah memenuhi standar, penyediaan air bersih bagi para karyawan sudah memadai, sarana kamar mandi/toilet sudah cukup baik dan memadai, tersedianya jaminan kesehatan bagi para karyawan tanpa terkecuali dan tersedianya klinik kesehatan di dalam lingkungan perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah memperhatikan kesehatan kerja bagi setiap karyawannya agar kinerjanya meningkat.

Dari penjelasan analisis deskripsi tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja tidak dapat dipisahkan, karena keduanya sama-sama penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja mampu menciptakan kondisi yang aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga dengan kondisi tersebut mereka mampu meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi kualitas dan kuantitas produk untuk

perusahaan. Semakin baik keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang dimiliki perusahaan dalam bekerja maka akan berdampak baik pada pencapaian kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya, apabila perusahaan memiliki keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang buruk maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memperhatikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan lagi keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawannya agar kinerja karyawannya meningkat dan tujuan-tujuan dari perusahaan dapat dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan seluruh penelitian terdahulu

yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Perspektif Ekonomi Syariah

Islam adalah agama yang univesal. Ajaran-ajaran Islam mengatur dan membimbing semua aspek kehidupan manusia, baik dalam hal ibadah sampai muamalah. Muamalah disini merupakan hubungan antara sesama manusia, hubungan manusia dengan makhluk lain dan dengan alam sekitarnya, seperti sosial budaya, pertanian, teknologi, tidak terkecuali pada bidang ekonomi, hal ini dikarenakan ekonomi merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dipisahkan namun bukanlah merupakan tujuan akhir dari kehidupan. Aturan Islam yang mengatur tentang perekonomian disebut ekonomi syariah.

Ekonomi syariah adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang

diilhami oleh nilai-nilai Islam.¹ Ekonomi syariah adalah suatu sistem ekonomi yang mengatur segala kegiatan yang berkaitan dengan bidang ekonomi yang berlandaskan pada prinsip ketuhanan (tauhid) yang berdasarkan pada syariah Islam yakni alquran dan hadis. Ekonomi syariah memiliki beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:²

- a. Penyucian jiwa agar setiap muslim bisa menjadi sumber kebaikan bagi masyarakat dan lingkungannya.
- b. Tegaknya keadilan dalam masyarakat. Keadilan yang dimaksud mencakup aspek kehidupan di bidang hukum dan muamalah.
- c. Tercapainya masalah bagi umat manusia. Para ulama menyepakati bahwa masalah yang menjadi puncak sasaran adalah;

¹ M. Abdul Manan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 1997), h. 19.

² Agus Subandono dan Dijan Novia Saka, "Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam", *Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, Vol. 3, No. 2, (Desember 2019), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri, h. 144.

- a. Keselamatan keyakinan agama (*ad-din*)
- b. Keselamatan jiwa
- c. Keselamatan akal
- d. Keselamatan keluarga dan keturunan
- e. Keselamatan harta benda

Dalam melakukan pekerjaan Allah SWT telah memberikan panduan bagi seseorang untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, sebagaimana yang terdapat dalam firman Allah SWT dalam surat Asy-Syuara ayat 183:

“Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi.” (QS. Asy-Syuara: 183).³

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pekerjaan manusia dituntut untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Perusahaan dan karyawan ditekankan untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, karena dengan kondisi yang selamat dan

³ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, *Alquran dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), h. 537.

tubuh yang sehat maka akan terhindar dari berbagai macam risiko kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan kerja. Amal atau perbuatan dari ayat di atas dapat dimaknai sebagai upaya perbuatan seseorang untuk menjaga dirinya agar terhindar dari kecelakaan kerja, karena mendekati sesuatu yang berbahaya dilarang dalam syariat Islam. Jadi sebagai karyawan hendaknya tidak berperilaku yang tidak selamat dan perusahaan hendaknya tidak membiarkan karyawan terpapar bahaya saat bekerja yang dapat menimbulkan kerugian terhadap badan, akal, ataupun harta.⁴

Menjaga keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah hak dan kewajiban antara perusahaan dan tenaga kerja. Berikut ini beberapa ayat Alquran maupun hadis yang menjelaskan betapa pentingnya dan bagaimana cara menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu sebagai berikut:

⁴ Agus Subandono dan Dijan Novia Saka, “Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam”, *Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, Vol. 3, No. 2, (Desember 2019), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri, h. 146.

a. Bekerja dengan tidak merusak lingkungan

“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qasas: 77)⁵

b. Bekerja dengan berbuat baik bagi sesama

“Dan berinfaqlah di jalan Allah, janganlah jerumuskan dirimu ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.” (QS. Al-Baqarah: 195)⁶

c. Bekerja dengan menjaga diri sendiri

“Dan jika Allah menimpakan kemudaratannya kepadamu, tidak ada yang dapat menghilangkannya selain Dia, dan jika Dia memberikan kebaikan kepadamu, Dia Mahakuasa atas segala sesuatu.” (QS. Al-An’am: 17)⁷

d. Bekerja dengan tidak membahayakan orang lain

“Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan tidak boleh pula membahayakan orang lain.” (H.R. Ibnu Majah dari kitab Al-Ahkam 2340).

⁵ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, *Alquran dan Terjemahannya...* h.588.

⁶ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, *Alquran dan Terjemahannya...* h. 40.

⁷Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, *Alquran dan Terjemahannya...* h. 175.