



KINERJA TENAGA KESEHATAN RSUD DR. WAHIDIN SUDIRO HUSODO KOTA MOJOKERTO

Azizah Fitriani*, Anisa Yuliani, Indra Krishernawan
STIE Al-Anwar, Mojokerto

*Korespondensi: azizahfitriani@stie-alanwar.ac.id

Dikirim: 6 Maret 2022, Direvisi: 28 Oktober 2022, Dipublikasikan: 1 Desember 2022

abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo kota Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari kuisioner yang disebar kepada 71 tenaga kesehatan sebagai responden. Alat analisa menggunakan Regresi Linear Berganda. Dari hasil analisis ditemukan bahwa K3 dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja tenaga kesehatan. Namun, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Kata kunci: kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kompensasi, disiplin kerja, kinerja tenaga kesehatan, RSUD Dr Wahidin Sudiro Husodo

abstract

The purpose of this research is to evaluate the impact of occupational health and safety, compensation and work discipline on the performance of health workers in RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo the city of Mojokerto. This study uses a quantitative approach. The data used is primary data sourced from questionnaires distributed to 71 health workers as respondents. The analyzer uses Multiple Linear Regression. From the results of the analysis it was found that OSH and work discipline contributed to changes in the performance of health workers. However, compensation has no significant effect on the performance of health workers.

Keywords: occupational health and safety, compensation, work discipline, performance, RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan institusi yang dibangun dari pengelolaan tenaga kerja memegang peranan penting, mengingat sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting perusahaan yang harus dibina dan menjadi fokus utama bisnis. Oleh karena itu, fokusnya adalah pada manusia karena manusia. Ini adalah aset penting yang harus dikelola dengan baik. Sumberdaya manusia yang terdapat pada perusahaan wajib mampu memberikan kontribusi yang sebanyak-banyaknya bagi pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan fokus pada manajemen sumber daya manusia dapat memotivasi karyawan untuk melakukan perbaikan di tempat kerja sehingga menghasilkan prestasi. Apabila hal ini terus dilakukan maka karyawan akan mampu memberikan performa / kinerja yang terbaik.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah keselamatan kerja (Ni, G, 2020). Wilson (2012) menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah suatu kondisi untuk melindungi rasa aman ketika melakukan pekerjaan fisik atau mental di suatu lingkungan kerja. Mutiara (2012) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pendapat dalam mengupayakan memberikan jaminan yang utuh dan menyeluruh terhadap kinerja fisik atau mental, khususnya karyawan dan masyarakat pada umumnya, kinerja dalam pekerjaan dan budaya di rangka mewujudkan

masyarakat yang sejahtera dan adil. Keselamatan kerja merupakan kondisi dimana seseorang dapat menghindari resiko dalam menyelesaikan tugas tanggung jawabnya. Keselamatan di tempat kerja harus diterapkan karena keselamatan adalah hal yang paling penting karena tidak ada yang menginginkan kecelakaan terjadi.

Penerapan K3 adalah suatu teknik untuk menjamin keselamatan, kesehatan, dan lingkungan yang bersih di tempat kerja, sehingga kecelakaan dan wabah akibat kerja dapat dicegah dan/atau dihilangkan, sehingga meningkatkan efisiensi dan kinerja kerja (WHO, 2015; Obrenovic, 2020)

Dalam Permenkes No. 66 Tahun 2016 tentang kesehatan dan keselamatan kerja, ditetapkan bahwa rumah sakit adalah layanan untuk masyarakat dengan resiko yang tinggi bagi terciptanya kesehatan dan keselamatan setiap orang di rumah sakit. Jika ditegaskan dalam pasal tersebut, dapat dipastikan bahwa rumah sakit termasuk jenis tempat yang menghadirkan beberapa kemungkinan resiko dapat mempengaruhi kondisi fisik petugas kesehatan, pasien dan pengunjung. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus menerapkan K3 di rumah sakit.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi (Nguyen, 2020; Ramli, 2018). Kompensasi merupakan hal terpenting bagi tenaga kesehatan karena balas jasa yang diterima dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah balas jasa berupa uang atau benda, yang diterima pegawai sebagai gaji atau atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi dengan menggunakan sistem yang tepat sangat diperlukan dan penting dalam mengelola faktor produksi tenaga kerja dapat membantu mempertahankan karyawan yang berkualitas. Diluar sistem pengelolaan kompensasi dalam organisasi yang baik dimungkinkan juga memberikan kontribusi terhadap keberhasilan tenaga kerja.

Selain keselamatan kerja dan kompensasi, aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Mangkunegara, 2015; Razak, 2018). Performa terbaik tentu saja termasuk dalam angkatan kerja yang disiplin atau patuh terhadap aturan. Ciri-ciri tenaga kesehatan yang patuh, antara lain tepat waktu, tertib, dan teratur, bekerja sesuai standar. Tenaga kesehatan yang bekerja dengan kebersihan, ketertiban dan ketepatan waktu merupakan tanda bahwa mereka mempunyai disiplin kerja yang tinggi sebagai akibatnya dapat mempengaruhi performa kerja pegawai. (Hassibuan, 2012).

RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo sebagai lembaya layanan umum masyarakat dibuka pada Desember 2012 didedikasikan untuk kesehatan. Rumah sakit eksisting dengan tipe B memiliki daya tampung 278 tempat tidur rawat inap, serta fasilitas lain dengan layanan yang lebih lengkap, antara lain laboratorium medis, poliklinik khusus, nutrisi, farmasi, endoskopi, radiologi, kedokteran forensik, EEG, USG 4D, gedung medis. untuk rehabilitasi, ICU/CCU, NICU/PICU, treadmill, hemodialisis dan pusat bedah.

Dalam Permenkes No. 66 Tahun 2016 tentang kesehatan dan keselamatan kerja, ditetapkan bahwa rumah sakit adalah layanan untuk masyarakat dengan resiko yang tinggi bagi terciptanya kesehatan dan keselamatan setiap orang di rumah sakit. Jika ditegaskan dalam pasal tersebut, dapat dipastikan bahwa rumah sakit termasuk jenis tempat yang menghadirkan beberapa kemungkinan resiko dapat mempengaruhi kondisi fisik petugas kesehatan, pasien dan pengunjung. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus menerapkan K3 di rumah sakit.

Hal ini mengacu pada data Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) tahun 2020 yang menyatakan bahwa manajemen kesehatan dan keselamatan kerja Indonesia menempati urutan ke-52 dari 53 manajemen terburuk. Lebih jauh lagi, banyak

perusahaan sebenarnya menghabiskan banyak uang untuk mengkompensasi cedera terkait pekerjaan (Hanggraeni, 2012). Maka wajar jika kondisi kinerja karyawan dalam hal ini tenaga kesehatan di pusat layanan kesehatan seperti RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo masih belum maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menjelaskan lebih jauh, hubungan dari kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo kota Mojokerto. Hasil penelitian ini bisa menjadi salah satu rujukan dari instansi terkait dalam pengambilan keputusan manajerial.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat bebas dari bahaya selama melakukan suatu pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan aspek yang harus dilaksanakan karena keselamatan merupakan hal yang terpenting karena tidak ada seorangpun yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Di tempat kerja, keamanan kerja tergantung pada jenis pekerjaan, bentuk dan lingkungan tempat seseorang bekerja (Buntarto, 2015) Widodo (2015) Purwanti (2017) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja atau K3 adalah aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan dan keselamatan orang-orang di tempat kerja di suatu perusahaan atau di lokasi proyek. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa K3 merupakan pendekatan dalam menjamin keselamatan atau derajat kesehatan, mengatasi terjadinya kecelakaan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, mengatasi ancaman di tempat kerja. Dan juga menyediakan fasilitas penyembuhan dan pemulihan akibat sakit yang dialaminya.

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Wahidin Sudiro Husodo Mojokerto.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah gaji agregat yang diberikan kepada pekerja sebagai bentuk balas jasa untuk peran dalam bisnis, baik dalam bentuk bahan maupun perlengkapan (Suparyadi, 2015). Menurut Wibowo (2016) kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan serangkaian paket atas pekerjaannya di perusahaan. Kompensasi merupakan imbal balik dari sebuah aktifitas kerja yang diselesaikan oleh petugas kesehatan dalam lembaga layanan kesehatan umum yang diterima oleh masyarakat.

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Wahidin Sudiro Husodo Mojokerto.

3. Disiplin Kerja

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari fungsi operasional yang memiliki keterlibatan paling banyak, karena pegawai yang disiplin tinggi juga akan menghasilkan performa yang tinggi. Perusahaan akan mengalami kesulitan mencapai tujuan mereka jika karyawan mereka tidak memiliki disiplin yang diperlukan. Disiplin adalah kemauan dan hati nurani seorang individu untuk mematuhi semua aturan organisasi yang ada sehingga semua karyawan dapat bertindak secara sukarela atau di bawah paksaan. Disiplin kerja adalah alat manajemen untuk perubahan perilaku, serta upaya untuk meningkatkan kemauan dan kesadaran

seorang karyawan untuk mematuhi standar organisasi atau sosial apa pun. apa yang ada (Astutik, 2014)

H3 : Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Wahidin Sudiro Husodo Mojokerto.

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil akhir dari fase yang terfokus dan terukur berdasarkan keputusan dan kesepakatan yang dibuat sebelumnya pada waktu tertentu (Edison, 2016). Menurut Sutrisno (2016), sukses adalah seseorang yang berhasil memenuhi fungsinya, kelompok atau individu yang berhasil bekerja di lembaga sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, atau dalam hubungannya dengan seseorang yang diharapkan juga memiliki fungsi setuju untuk berperilaku sesuai dengan aturan kerja yang diberikan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kesehatan sebanyak 250 orang, yang terdiri dari perawat 241 orang dan teknisi medis 9 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari kuisioner yang disebar kepada responden yang berisi beberapa pertanyaan dengan opsi jawaban menggunakan skala Likert. Selain itu, juga digunakan data sekunder untuk melengkapi hasil penelitian.

Variabel bebas (X) yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) – X1 dengan indikator: Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis, Lingkungan kerja medis, sarana kesehatan tenaga kerja, pemeliharaan kesehatan tenaga kerja
2. Kompensasi – X2 dengan indikator: Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, Fasilitas
3. Disiplin kerja – X3 dengan indikator: Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja

Sedangkan variabel terikat (Y) yang digunakan pada penelitian ini adalah Kinerja tenaga kesehatan- Y dengan indikator: Kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, inisiatif

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Doktor. Wahidin Sudiro Husodo terletak di jalan Surodinawan No. 55, Surodinawan, Kec. Prajurit Kulon, Kota Mojokerto, sebuah lembaga pelayanan kesehatan pemerintah Kota Mojokerto , didirikan dan dibuka pada Desember 2012. Rumah sakit ini mulai beroperasi sebagai rumah sakit tipe B dengan kapasitas 278 tempat tidur untuk memberikan perawatan pada pasien yang menginap, menyediakan sarana dan layanan untuk kebutuhan pasien , yaitu poliklinik spesialis, laboratorium medis, farmasi, nutrisi, radiologi, pusat endoskopi, kedokteran hukum, USG 4D, EEG. , Rehabilitasi Kesehatan, Treadmill, ICU/ICCU, NICU/PICU, Hemodialisis, dan ruang operasi sentral yang menaungi sarana dan prasarana dalam menangani kasus bedah secara lebih cepat, akurat, dan efisien.

1. Uji Validitas

Uji validitas atau uji keabsahan dilakukan untuk semua item pernyataan yang disampaikan kepada responden dimana dilihat hubungan skor setiap item yang

disampaikan dengan keseluruhan nilai skor yang ada. Apabila diketahui nilai r hitung $>$ r tabel, berarti elemen pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, kemungkinan diketahui nilai r hitung $<$ r tabel, menunjukkan hasil tidak valid. Riset ini memakai seluruh sampel (n) = 71, sehingga $df = 71 - 2 = 69$. Dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh r tabel sebesar 0,2335. Tabel dibawah ini adalah ukuran validitas setiap item proposisional untuk tiap item variabel didalam studi yang dilakukan ini. Adapun hasil dari uji keabsahan masing-masing item variabel dijelaskan di bawah ini:

Tabel: 1 Hasil uji validitas variabel

Variabel	Nomr Pernyataan	hitung r	R-tabel	Informasi
Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X_1)	1	0,515	0,2335	valid
	2	0,600	0,2335	valid
	3	0,622	0,2335	valid
	4	0,503	0,2335	valid
	5	0,468	0,2335	valid
	6	0,553	0,2335	valid
	7	0,565	0,2335	valid
	8	0,692	0,2335	valid
	9	0,734	0,2335	valid
	10	0,439	0,2335	valid
Kompensasi (X_2)	11	0,590	0,2335	valid
	12	0,715	0,2335	valid
	13	0,621	0,2335	valid
	14	0,581	0,2335	valid
	15	0,331	0,2335	valid
	16	0,514	0,2335	valid
	17	0,669	0,2335	valid
	18	0,670	0,2335	valid
	19	0,648	0,2335	valid
	20	0,437	0,2335	valid
Disiplin Kerja (X_3)	21	0,490	0,2335	valid
	22	0,632	0,2335	valid
	23	0,634	0,2335	valid
	24	0,590	0,2335	valid
	25	0,728	0,2335	valid
	26	0,765	0,2335	valid
	27	0,775	0,2335	valid
	28	0,749	0,2335	valid
	29	0,741	0,2335	valid
	30	0,668	0,2335	valid
Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)	1	0,730	0,2335	valid
	2	0,540	0,2335	valid
	3	0,619	0,2335	valid
	4	0,804	0,2335	valid
	5	0,732	0,2335	valid
	6	0,667	0,2335	valid
	7	0,752	0,2335	valid
	8	0,450	0,2335	valid
	9	0,382	0,2335	valid
	10	0,379	0,2335	valid

Sumber: Data primer diolah, (2021)

Sesuai data di atas yang memberikan hasil uji validitas pada seluruh variabel, diketahui bahwa seluruh elemen deklarasi membuat nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,2335). Ditunjukkan taraf signifikan $<$ 0,05, sebagai akibatnya semua elemen deklarasi setiap variabel lolos.

2. Reliability Test

Uji reliabel atau uji keandalan berguna untuk menentukan seberapa familiar atau reliabel suatu instrumen pengukuran dan selalu konsisten ketika digunakan lebih dari dua kali dalam kelompok tetap. Uji keandalan dengan menggunakan pendekatan statistik *Cronbach Alpha*. Untuk keseluruhan variabel diputuskan reliabel apabila memiliki cronbach's alpha > 0,07. Hasil uji reliabilitas menampakkan *Cronbach's alpha* bagi seluruh item variabel > 0,70, menunjukkan bahwa variabel yang dianalisis mempunyai tingkat reliabel yang tinggi .

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi digunakan guna mengetahui efek variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Metode persamaan regresi berganda dibutuhkan untuk melakukan pengujian hipotesis dalam riset ini. Setelah melalui tahapan analisis data dengan persamaan regresi menunjukkan hasil seperti disampaikan dalam persamaan tersebut.

$$Y=8.751+0.329X1+0.050X2+0.422X3$$

Keterangan:

Y = Performa

X1 = K3

X2 = Kompensasi

X3 = Disiplin Kerja

Dari hasil analisis diatas, dapat dijelaskan bahwa secara umum, seluruh variabel bebas yaitu K3, Kompensasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Jika salah satu variabel bebas atau seluruhnya, yang terdiri dari K3, Kompensasi dan disiplin kerja meningkat, maka kinerja tenaga kesehatan juga cenderung meningkat. Demikian pula sebaliknya.

4. Uji hipotesis uji f (uji simultan)

Tabel 2: Hasil Uji F (uji simultan)

ANOVA ^a						
model	Sum ofSquares	df	MeanSquare	F	Sig.	
1	Regression	274.864	3	91,621	14.373	0,000b -
	Residual	427.108	67	6.375		
	Total	701 972	70			
a. Variabel terikat : PERTUNJUKAN ENERGI KESEHATAN (J)						
B. Prediktor: (Konstan), DISIPLIN KERJA (X3),KOMPENSASI (X2), K3 (X1)						

Sumber: Data primer diolah (2021)

Dari tabel dua tersebut dapat diketahui bahwa jika angka f-hitung adalah 14373 > dari f-tabel sebesar 3,13 diikuti dengan besaran kemungkinan 0,000 berarti angka signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang diajukan dapat diterima.

5. Uji Hipotesis / t -test (uji parsial)

Tabel 3: Hasil Uji Hipotesis (Uji-t)

model	denormalisasi koefisien		Koefisien Standar	t	Sig.
	B.	Std. error	beta		
	1 (Konstan)	8.751	6.637		
K3 (X1)	.329	.129	.267	2.554	.003
Kompensasi (X2)	.050	.126	.040	.400	0,691
Disiplin Tenaga Kerja (X3)	.422	.102	.454	4.150	.000

a. Variabel terikat: Kinerja petugas medis (Y)

Sumber: Data primer diolah (2021)

Dari hasil uji-t, dapat dijelaskan bahwa variabel K3, dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi dibawah 0,005. Hal ini berarti bahwa variabel K3 dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 dan H_3 diterima.

Namun, dari hasil pengujian tampak bahwa variabel kompensasi memiliki angka signifikansi 0.691 yang lebih besar dari 0,005. Hal ini berarti bahwa dari hasil penelitian tampak bahwa kompensasi tidak terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian maka H_2 ditolak.

6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi determin (R^2) menunjukkan efek dari kontribusi variabel tergantung dengan variabel yang tidak tergantung dari variabel yang lain. Koefisien determinasi memakai Adjusted R Square. Penyajian pengolahan data diketahui angka Adjusted R-squared sebesar 0,364. Dengan demikian dapat diartikan variabel bebas menjelaskan 36,4% dari variabel terikat yaitu kinerja tenaga kesehatan, dan 63,6% dijelaskan oleh variabel lain.

7. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Dari hasil penelitian tampak bahwa K3 terbukti mampu berkontribusi terhadap pencapaian kinerja tenaga kesehatan. Semakin baik penerapan K3 maka akan semakin baik pula kinerja Tenaga Kesehatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Raziq (2015), Lassi, et al (2016), Rozzy & Anisah (2016), Sparks (2018) yang menunjukkan bahwa konsep keselamatan, kesehatan kerja memberi efek yang pasti serta signifikan dalam perubahan kinerja pegawai. Oleh karena itu dapat dijelaskan kalau kenyataannya keselamatan kerja pada RSUD Dr. Wahidin Sudiro Hudoso telah baik. Hal ini bersumber dari program rumah Sakit umum Dr. Wahidin Sudiro Hudoso guna meminimalisir timbulnya cedera akibat pekerjaan. - tempat dan benda yang berpotensi bahaya, serta rumah sakit sudah menyediakan indera keselamatan atau proteksi diri pada tenaga kesehatan, seperti APD, masker, face shield, pelindung tangan serta yang lainnya yang dapat mencegah di hadapinya kondisi yang buruk dalam bekerja.

8. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian tampak bahwa kompensasi tidak terbukti berkontribusi terhadap pencapaian kinerja tenaga kesehatan. Hal ini berarti bahwa

pemberian kompensasi hanya berperan kecil terhadap perubahan kinerja tenaga kesehatan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan di luar gaji meliputi pembayaran liburan, hadiah liburan, hak pengobatan dan pemulihan. Meski kompensasi yang diberikan cukup tinggi, namun kinerja RSUD Dr. Wahidin Sudiro Hudoso tetap pada kondisi semula dikarenakan para staf mempunyai pemikiran kalau kompensasi memang harus diterima oleh semua tenaga kesehatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dari pembahasan yang ada sama sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011), Mutmainah (2013), Perry (2018) memberikan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya imbalan yang diberikan tidak menghasilkan berdampak pada kinerja. Karyawan tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji.

9. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja terbukti mampu berkontribusi terhadap pencapaian kinerja tenaga kesehatan. Semakin baik penerapan disiplin kerja oleh karyawan maka akan semakin baik pula kinerja Tenaga Kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan petugas kesehatan RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo sangat tinggi. Hal ini terlihat dari petugas kesehatan yang mematuhi aturan waktu, aturan rumah sakit, etika kerja, dan peraturan rumah sakit lainnya. Tenaga kesehatan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung berkinerja tinggi. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan Ismariana, et al (2015), Pawirosumarto (2017), Arif (2019) yang mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai tingkat perubahan secara positif.

E. PENUTUP

Dari hasil penelitian dan kajian mendalam, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan. Semakin baik implementasi K3 dan disiplin kerja yang dilakukan tenaga kesehatan maka akan semakin baik pula kinerja tenaga kesehatan kepada Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto. Namun, kompensasi tidak terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo kota Mojokerto.

Dari simpulan tersebut, disarankan kepada pihak manajemen RSUD Dr. Wahidin Sudiro Husodo kota Mojokerto agar mempertimbangkan penerapan K3 di wilayah RSUD. Pengelola rumah sakit harus dapat melacak dan memantau dengan cermat lokasi barang atau benda berbahaya dan memberikan sinyal atau panggilan yang jelas ke tempat-tempat yang kemungkinan terdapat ancaman keamanan. Upaya preventif tersebut dilakukan untuk mengatasi dan mengurangi angka kecelakaan kerja serta menjamin keselamatan dan kenyamanan tenaga kesehatan kerja. Selain itu, direktur rumah sakit juga dapat memperhatikan fasilitas yang bisa meningkatkan keselamatan dan kesehatan pekerja, misalnya pengaturan suhu ruang kerja, saluran ventilasi, dan toilet di fasilitas kerja. Sikap ini juga harus diimbangi dengan perilaku disiplin oleh para tenaga kesehatan agar kinerja tenaga kesehatan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia , Rika Safuro . 2018 _ “ Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Taman Kopo Square Bandung.

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263-276.
- Chandra, Lian. (2016). Analisis potensi kecelakaan kerja menggunakan prosedur Hazard Identification, Risk Assessment and Control Determination (HIRADC) di PT Aneka Adhilogam Karya. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, imam. 2016. “ Aplikasi Analisis Multivariat Menggunakan Program IBM SPSS 23”, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handayani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Buruh Harian Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang, 8(1), 12-20.
- Hasibuan, Malayu 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta :PT. Bumi Aksara. Sinar Grafika Offset.
- Isvandiar, A. , (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di bagian produksi PG. Merityan Kediri. *Majalah JIBEKA*, 11, 1-8.
- Lassi, Z. S., Musavi, N. B., Maliqi, B., Mansoor, N., de Francisco, A., Toure, K., & Bhutta, Z. A. (2016). Systematic review on human resources for health interventions to improve maternal health outcomes: evidence from low-and middle-income countries. *Human resources for health*, 14(1), 1-20.
- Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240-1251.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
- Ni, G., Zhu, Y., Zhang, Z., Qiao, Y., Li, H., Xu, N., ... & Wang, W. (2020). Influencing mechanism of job satisfaction on safety behavior of new generation of construction workers based on Chinese context: The mediating roles of work engagement and safety knowledge sharing. *International journal of environmental research and public health*, 17(22), 8361.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 475.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International journal of law and management*.
- Perry, J. L., Engbers, T. A., & Jun, S. Y. (2017). Back to the future? Performance-related pay, empirical research, and the perils of persistence. In *Debating Public Administration* (pp. 27-65). Routledge.
- Ramli, A. H. (2018). Compensation, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 177-186.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.

- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (2018). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. In *Managerial, Occupational and Organizational Stress Research* (pp. 451-468). Routledge.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet, CV. <https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/motivation-theory>
- World Health Organization. (2015). *Health workforce 2030: towards a global strategy on human resources for health*.