

PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT

Muhammad Bayhaqi Delimunte^{1*}, Kurniawan², Raudhatinur³, Akmal Fauzi⁴

^{1,2,4}Fakultas Kesehatan Teknologi dan Sains, Universitas Bumi Persada

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumi Persada

*Correspondence: boiboihagi32@gmail.com

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai di RS PMI Kota Lhokseumawe. Penelitian menggunakan metode cross sectional dengan teknik total sampling, sehingga seluruh populasi berjumlah 85 pegawai dijadikan sampel. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,876 yang berarti 87,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Secara parsial, keselamatan kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t = 3,883$ dan $\text{sig} = 0,000$. Sementara itu, kesehatan kerja (X_2) memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,712, $t = 15,597$, dan $\text{sig} = 0,000$. Temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai rumah sakit harus didukung oleh penerapan standar keselamatan kerja yang memadai serta pemeliharaan kesehatan kerja, baik fisik maupun psikologis. Dengan demikian, manajemen RS PMI Kota Lhokseumawe perlu mengoptimalkan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan mutu pelayanan.

Kata Kunci: Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, Kinerja pegawai

ABSTRACT:

This study aims to analyze the effect of occupational safety and occupational health on employee performance at PMI Hospital Lhokseumawe. The research employed a cross-sectional approach with a total sampling technique, involving all 85 employees as respondents. Research instruments were tested for validity and reliability, and data were analyzed using multiple linear regression. The findings revealed that occupational safety and occupational health simultaneously have a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.876, indicating that 87.6% of performance variation is explained by these variables. Partially, occupational safety (X_1) has a positive and significant effect on performance with $t = 3.883$ and $\text{sig} = 0.000$. Meanwhile, occupational health (X_2) shows a more dominant influence with a regression coefficient of 0.712, $t = 15.597$, and $\text{sig} = 0.000$. These results confirm that improving hospital employee performance requires adequate implementation of occupational safety standards and comprehensive occupational health programs, both physically and psychologically. Therefore, the management of PMI Hospital Lhokseumawe should optimize Occupational Safety and Health (OSH) programs as a strategy to enhance productivity and service quality.

Keywords: Occupational safety, Occupational health, Employee performance

PENDAHULUAN

Manusia adalah faktor penting dalam keberhasilan organisasi atau bisnis, karena satu-satunya aspek kehidupan yang harus diperhatikan secara serius oleh bisnis. Sumber daya manusia harus dipertimbangkan dan dikembangkan dengan cermat, jika memungkinkan, sehingga manusia secara keseluruhan dapat berkontribusi seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya, kemajuan pengetahuan dan teknologi yang pesat telah memaksa bisnis untuk meningkatkan pengetahuan dan produktivitas karyawan agar dapat beroperasi pada efisiensi puncak.

Menghasilkan barang dikenal sebagai. Kinerja dan hasil yang baik pasti akan dihasilkan. Karena hal ini akan menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan. Jika karyawannya berkinerja buruk, perusahaan akan hancur. Sebaliknya, senang berinovasi, dan memenuhi semua tugas yang diberikan kepada mereka, perusahaan akan maju. Persaingan di era globalisasi saat ini orang, mana pun, meningkatkan diri mereka, karakter. Akibatnya, ini mendorong orang untuk bekerja lebih baik. sehingga menjadi terhambatnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pelaporan kinerja. Sehingga akan menghambat kemajuan organisasi, yang tidak diharapkan oleh pimpinan. Faktor-faktor lingkungan kerja yang mengancam keselamatan termasuk potongan Bagi setiap organisasi yang secara bisnis harus memberikan perlindungan kepada karyawannya, yang pada dasarnya terdiri dari perlindungan terhadap bahaya di tempat kerja, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan cara yang aman dan menyenangkan.

Berbagai faktor memengaruhi situasi ini, seperti dalam hal ini ada beberapa sumber daya yang ingin jabatan, untuk dapat diterima dalam

suatu lingkungan organisasi, sehingga akan menjadi penimbunan terhadap faktor sosial dan negatif dari organisasi. panjang dalam melakukan perbaikan, karena kekurangan tenaga kerja dan juga memengaruhi.

Upaya karyawannya mereka mengurangi jumlah, kinerja mereka meningkat. Kedua, perusahaan harus memperhatikan kesehatan kerja setiap pekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan aman dan meningkatkan kinerja mereka secara optimal, yang dapat dicapai melalui program perlindungan kerja.

Bagi sebagian orang, penerapan K3 sering dikaitkan dengan industri yang mengoperasikan berbagai peralatan berat, proses kompleks, risiko tinggi, dan energi yang sangat besar. Namun, keselamatan dan kesehatan kerja harus menjadi bagian integral dari kehidupan manusia di mana pun mereka berada.

Pengukuran kinerja adalah suatu sistem yang mengevaluasi kemungkinan organisasi berhasil menerapkan strategi dan dirancang untuk menentukan apakah terdapat penyimpangan (kesenjangan atau penyimpangan) antara kemajuan yang direncanakan dan kenyataan. Jika kemajuan menyimpang di bawah rencana, langkah-langkah perlu diambil untuk mempercepat kegiatan guna mencapai

Kesehatan kerja ialah usaha guna mempertahankan kesehatan seluruh anggota pekerja dalam aspek fisik, mental, dan sosial, dengan cara mengatasi gangguan kesehatan akibat dari penyakit umum, lingkungan kerja, atau pekerjaan (*inpact negatif*). (Marganto et al., 2021)

Fenomena yang terjadi adalah di antara jangkauan Selain di Indonesia, banyak kasus pelecehan di tempat kerja yang terjadi di negara lain juga. Kejadian- kejadian tersebut tidak hanya merugikan perusahaan, tetapi juga mengancam hak asasi

manusia. Salah satu contoh kecelakaan kerja yang menyebabkan dan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan tenaga kerja serta masyarakat sekitar adalah, jika terjadinya kebocoran tabung amoniak dan kebocoran gas. Kecelakaan ini tidak hanya melibatkan orang-orang yang bekerja di sekitar lokasi kecelakaan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif metode pendekatan cross sectional, yaitu tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan. Populasi dalam penelitian adalah pegawai RS PMI Kota Lhokseumawe yang berjumlah 85 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik Total Sampling yaitu dimana jumlah sampel sama dengan populasi, jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variable keselamatan dan kesehatan kerja Kinerja Pegawai RS PMI Kota Lhokseumawe.

HASIL PENELITIAN

Analisa Univariat

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Frekuensi	%
Laki - Laki	66	77,6
Perempuan	19	22,4
Jumlah	85	100

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa dari total 85 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66 responden (77,6%), sedangkan perempuan hanya berjumlah 19 responden (22,4%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	10	11,8
D3	37	43,5
S1	37	43,5
Pasca Sarjana	1	1,2
Jumlah	85	100

Berdasarkan tabel, dari 85 responden yang diteliti, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 37 orang (43,5%) dan Strata 1 (S1) sebanyak 37 orang (43,5%). Sementara itu, responden dengan pendidikan SMA sebanyak 10 orang (11,8%), dan yang menempuh pendidikan Pasca Sarjana hanya 1 orang (1,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi (D3 dan S1).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

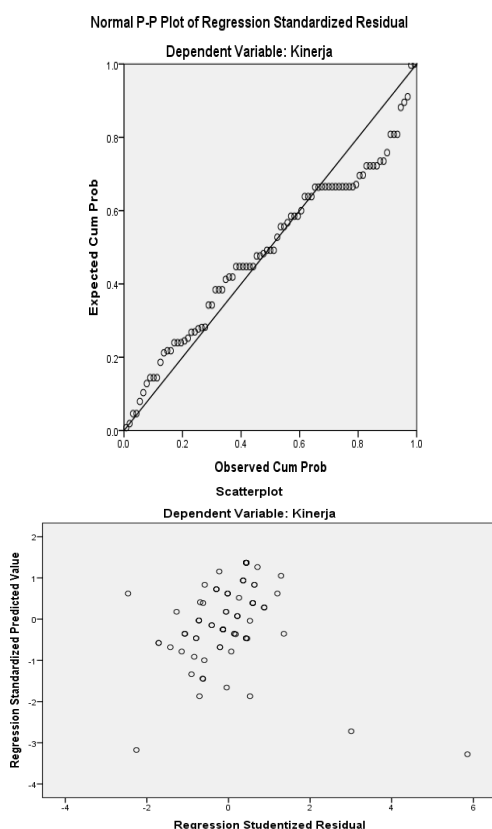
Variabel	Kode Pernyataan	Coreccted Corellation	Ket
Keselamatan Kerja	P1	0.796	Valid
	P2	0.828	
	P3	0.789	
	P4	0.830	
Kesehatan Kerja	P5	0.698	
	P6	0.770	
	P7	0.736	
Kinerja	P8	0.610	
	P9	0.758	
	P10	0.749	

Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian, baik pada variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, maupun kinerja, memiliki tingkat validitas yang baik. Nilai korelasi antar item yang berkisar antara 0,610–0,830 menunjukkan bahwa setiap butir (P1–P10) dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Reliability Coefficients	CA	Ket
X ₁	3	0.728	Relia
X ₂	3	0.642	Relia
Y	4	0.674	Relia

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ (Ghozali, 2018). Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.



Berdasarkan grafik, residual pada model regresi menyebar mendekati garis diagonal. Artinya, data memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Karena tidak ada pola tertentu dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi klasik regresi pada aspek heteroskedastisitas telah

terpenuhi. Menurut Ghozali (2018), suatu model regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu (seperti melebar, menyempit, atau bergelombang). Jika penyebaran titik acak, maka varians residual konstan (homoskedastisitas) dan model regresi dapat digunakan untuk prediksi yang valid.

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	RSquare	AdjustedRSquare
1	0.936 ^a	0.876	0.873

Nilai R Square sebesar 0,876 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat. Dengan kata lain, variabel bebas (misalnya keselamatan kerja dan kesehatan kerja) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja) sebesar 87,6%. Sisanya, yaitu 12,4%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun faktor eksternal lainnya.

Tabel 6. Annova

Model	SOS	D.F	MS	F	Sig
Regression	25.032	2	12.516	290.195	0.000
Residual	3.537	82	.043		
Total	28.569	84			

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel independen keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai F sebesar 290,195 yang jauh lebih besar dari F tabel (pada df 2;82) mengindikasikan bahwa variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat.

Hal ini selaras dengan hasil uji koefisien determinasi ($R^2 = 0,876$) yang menunjukkan bahwa variabel

independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 87,6%. Dengan nilai signifikansi 0,000, maka dapat dipastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah fit dan layak digunakan.

Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia bahwa faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek fundamental dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat menurunkan stres kerja, meminimalisir kecelakaan, serta meningkatkan produktivitas (Dessler, 2017). Penelitian serupa oleh Andini & Prasetyo (2020) juga membuktikan bahwa implementasi K3 secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur.

Dengan demikian, hasil uji ANOVA ini memperkuat kesimpulan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. T-Test

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Constan	0.492	0.158		3.118	0.003
Keselamatan Kerja (X1)	0.172	0.004	0.198	3.883	0.000
Kesehatan Kerja (X2)	0.712	0.046	0.796	15.597	0.000

Hasil uji t menunjukkan bahwa baik keselamatan kerja (X1) maupun kesehatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Nilai koefisien positif (0,172) mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan keselamatan kerja di lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Supriyadi & Handayani (2019) yang menyatakan bahwa penerapan standar keselamatan kerja dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja, meningkatkan rasa aman, dan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Nilai koefisien regresi (0,712) lebih tinggi dibandingkan X1, yang

menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini dapat dipahami karena kesehatan fisik dan mental yang baik akan meningkatkan motivasi, konsentrasi, serta efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas. Penelitian oleh Prasetyo & Andini (2020) juga menemukan bahwa program kesehatan kerja yang baik mampu meningkatkan performa pegawai secara signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai RS PMI Kota Lhokseumawe

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RS PMI Kota Lhokseumawe. Hal ini tercermin dari hasil uji F (ANOVA) yang menghasilkan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), serta nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,876$), yang berarti bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 87,6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja pegawai rumah sakit.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal (kemampuan, keterampilan, motivasi) dan faktor eksternal (lingkungan kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja). Dalam konteks rumah sakit, faktor keselamatan dan kesehatan kerja menjadi krusial karena pegawai rumah sakit menghadapi risiko tinggi, baik dari aspek fisik maupun psikososial.

Lebih lanjut, teori Occupational Health and Safety (OHS) menjelaskan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat mengurangi potensi bahaya,

meningkatkan kepuasan kerja, serta berimplikasi langsung pada produktivitas pegawai (Dessler, 2017). Hal ini selaras dengan konsep Maslow's Hierarchy of Needs, di mana kebutuhan akan rasa aman (safety needs) merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar individu dapat bekerja secara optimal (Robbins & Judge, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Andini & Prasetyo (2020) menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Penelitian serupa oleh Putri & Lestari (2021) juga menunjukkan bahwa penerapan standar K3 di rumah sakit berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja perawat.

Selain itu, Sari & Wahyuni (2021) menegaskan bahwa kesehatan kerja yang baik mampu meningkatkan daya tahan fisik dan psikis tenaga kesehatan, sehingga berkontribusi pada efektivitas kerja dan kepuasan pasien. Bahkan, penelitian Supriyadi & Handayani (2019) menekankan bahwa aspek keselamatan kerja dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja yang berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Pegawai RS PMI Kota Lhokseumawe sebagai tenaga kesehatan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Dalam konteks ini, penerapan keselamatan kerja seperti pemakaian alat pelindung diri (APD), prosedur standar operasional (SOP), serta sistem pencegahan kecelakaan kerja merupakan faktor penting untuk menciptakan rasa aman dalam bekerja. Demikian pula, aspek kesehatan kerja seperti pemeriksaan kesehatan rutin, fasilitas kesehatan yang memadai, dan pengaturan beban kerja, sangat berperan dalam menjaga stamina pegawai agar tetap optimal.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang baik tidak hanya melindungi pegawai dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga menciptakan kondisi psikologis yang positif. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai, baik dalam aspek produktivitas, kualitas pelayanan, maupun kepuasan pasien.

Pengaruh Keselamatan Kerja (X₁) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai RS PMI Kota Lhokseumawe

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Keselamatan Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS PMI Kota Lhokseumawe. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi < 0,05, yang berarti semakin baik penerapan keselamatan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai rumah sakit.

Menurut Mangkunegara (2017), keselamatan kerja merupakan kondisi kerja yang terbebas dari risiko kecelakaan atau kerugian yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas pegawai. Keselamatan kerja mencakup upaya pencegahan kecelakaan kerja, penyediaan alat pelindung diri (APD), pengaturan lingkungan kerja yang aman, serta penerapan standar prosedur operasional (SOP).

Selain itu, teori Occupational Safety menjelaskan bahwa rasa aman dalam bekerja dapat meningkatkan fokus, motivasi, serta produktivitas pegawai (Dessler, 2017). Apabila pegawai merasa terlindungi dari potensi bahaya kerja, maka mereka akan lebih bersemangat dan berkinerja baik.

Hal ini juga sesuai dengan teori kebutuhan Maslow, yang menempatkan *safety needs* (kebutuhan akan rasa aman) sebagai kebutuhan dasar setelah kebutuhan fisiologis. Jika kebutuhan keselamatan terpenuhi, pegawai dapat mengaktualisasikan kemampuan kerjanya secara maksimal (Robbins & Judge, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu. Sari & Wahyuni (2021) menyatakan bahwa penerapan keselamatan kerja di rumah sakit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Putri & Lestari (2021) juga menemukan bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan efektivitas pelayanan tenaga kesehatan.

Selain itu, penelitian Supriyadi & Handayani (2019) menegaskan bahwa keselamatan kerja memiliki korelasi erat dengan produktivitas karyawan, karena risiko kecelakaan yang rendah membuat pekerja lebih fokus pada tugas. Andini & Prasetyo (2020) juga menemukan hasil serupa di sektor manufaktur, bahwa keselamatan kerja meningkatkan konsentrasi, mengurangi stres kerja, serta berimplikasi pada peningkatan kinerja individu.

Pegawai RS PMI Kota Lhokseumawe menghadapi risiko kerja tinggi, seperti tertusuk jarum suntik, terpapar penyakit menular, hingga kelelahan akibat shift kerja. Oleh karena itu, penerapan keselamatan kerja yang baik melalui penyediaan APD, pelatihan K3, pengawasan SOP, dan sistem pelaporan insiden keselamatan pasien sangat penting untuk meningkatkan rasa aman pegawai.

Apabila aspek keselamatan kerja dijalankan secara optimal, pegawai akan merasa terlindungi, lebih nyaman dalam bekerja, serta mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Dengan demikian, keselamatan kerja secara parsial terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai RS PMI Kota Lhokseumawe.

Pengaruh Kesehatan Kerja (X₂) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai RS PMI Kota Lhokseumawe

Kesehatan kerja merupakan salah satu faktor fundamental yang berhubungan langsung dengan kinerja pegawai. Menurut International Labour

Organization (ILO), kesehatan kerja tidak hanya berarti bebas dari penyakit, tetapi juga mencakup kondisi fisik, mental, dan sosial yang optimal dalam menunjang produktivitas kerja. Dalam konteks rumah sakit seperti RS PMI Kota Lhokseumawe, kesehatan kerja menjadi faktor yang sangat penting karena pegawai bekerja dalam lingkungan yang berisiko tinggi, berhubungan langsung dengan pasien, serta berhadapan dengan beban kerja fisik dan psikologis yang besar.

Secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai dengan kondisi kesehatan yang baik, baik secara fisik maupun mental, akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, teliti, serta memiliki tingkat absensi yang rendah. Sebaliknya, pegawai yang sering mengalami gangguan kesehatan akan cenderung memiliki produktivitas rendah, tingkat kesalahan kerja lebih tinggi, dan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Kesehatan kerja masuk dalam aspek kemampuan, sebab kesehatan tubuh merupakan prasyarat agar seseorang dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerjanya secara maksimal. Pegawai yang sehat dapat berkonsentrasi lebih baik, memiliki energi lebih tinggi, serta lebih mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayati & Arifin (2021) menemukan bahwa kesehatan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Pegawai yang mendapatkan fasilitas kesehatan memadai, lingkungan kerja yang higienis, serta dukungan program kesehatan mental akan menunjukkan

kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan kondisi RS PMI Kota Lhokseumawe yang menuntut pegawai agar tetap bugar, stabil secara psikologis, serta memiliki daya tahan tubuh tinggi karena interaksi langsung dengan pasien dari berbagai kondisi medis.

Selain itu, aspek kesehatan psikologis juga berpengaruh besar terhadap kinerja. Tekanan kerja di rumah sakit sering menimbulkan stres, kelelahan, dan burnout pada pegawai. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu menyediakan program kesehatan kerja yang tidak hanya bersifat fisik (seperti pemeriksaan kesehatan rutin dan fasilitas medis), tetapi juga psikologis (seperti konseling, manajemen stres, dan program keseimbangan kerja-kehidupan).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RS PMI Kota Lhokseumawe. Hal ini membuktikan bahwa rumah sakit perlu memperhatikan aspek kesehatan kerja sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RS PMI Kota Lhokseumawe. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,876, yang berarti 87,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
2. Secara parsial, keselamatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,172 dan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan aspek keselamatan kerja, seperti penggunaan APD, kepatuhan terhadap SOP, dan pencegahan kecelakaan kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Kesehatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,712, $t = 15,597$, dan signifikansi 0,000. Hal ini membuktikan bahwa kondisi kesehatan fisik dan mental pegawai merupakan faktor kunci dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan dan produktivitas kerja di rumah sakit.
4. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai di RS PMI Kota Lhokseumawe sangat bergantung pada penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang komprehensif. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mengoptimalkan kebijakan dan implementasi K3 untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, N. P., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 123–135.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marganto, F., Rachman, A., & Lestari, D. (2021). Kesehatan Kerja dan Implikasinya terhadap Produktivitas. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 10(1), 55–64.
- Nurhidayati, A., & Arifin, M. (2021). Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 9(2), 102–110.
- Putri, D. M., & Lestari, R. (2021). Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 9(1), 55–64.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sari, D. P., & Wahyuni, S. (2021). Analisis Kesehatan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 16(2), 45–53.
- Supriyadi, A., & Handayani, D. (2019). Keselamatan Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 55–67.