

# Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pranata Laboratorium yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja di RSUD Dr. Moewardi

The Effect of Occupational Health and Safety on Laboratory Technicians Mediated by Working Motivation at Dr. Moewardi Regional Public Hospital

Asriyani Ridwan<sup>1</sup>, Yuni Kristanto<sup>2</sup>, Rudi Yanuar<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan, <sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Setia Budi

<sup>3</sup>Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta

## ABSTRAK

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan hal yang paling penting bagi rumah sakit, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja pranata laboratorium yang dimediasi motivasi kerja. Penelitian dilakukan kepada pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi sebanyak 43 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan total sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda dan Analisis Jalur dengan program SPSS versi 17 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karena hasil pengaruh langsung lebih besar dari hasil mediasi ( $0,060 > 0,046$ ), dan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karena hasil pengaruh langsung lebih besar dari hasil mediasi ( $0,294 > 0,153$ ). RSUD Dr. Moewardi seharusnya meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja bagi Pranata Laboratorium agar motivasi kerja mereka menjadi lebih tinggi, sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang maksimal.

**Kata kunci:** kesehatan dan keselamatan kerja, kinerja, motivasi kerja

## ABSTRACT

Occupational Health and Safety (K3) is the most important thing for a hospital since the effect of occupational accident and disease damage not only employees but also hospital. This study aims at proving the effect of occupational health and safety (K3) on laboratory technicians mediated by working motivation. This research is done on laboratory technicians at Dr. Moewardi Regional Public Hospital of Surakarta. The populations were 43 laboratory technicians at Dr. Moewardi Regional Public Hospital. Samples were taken using total sampling method. Data were analyzed using multiple regression analysis and path analysis with SPSS 17 version for windows software. The results indicate that occupational health and safety gives a positive effect on working performance with sig value of 0.000 less than 0.05. Occupational health and safety puts a positive effect on working motivation with sig value of 0.000 less than 0.05. Working motivation does not mediate the influence of occupational health on performance since the direct influence is greater than the mediated one ( $0.060 > 0.046$ ), and working motivation does not mediate the influence of occupation safety on performance because the direct influence is greater than the mediated one ( $0.294 > 0.153$ ). Dr. Moewardi Regional Public Hospital of Surakarta should improve the occupation health and safety of its laboratory technicians in order to improve their working motivation; and hence, they can work with maximum performance.

**Keywords:** occupational health and safety, working performance, working motivation.

## PENDAHULUAN

Masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu rumah sakit, tenaga kerja dan

masyarakat. Rumah sakit sebagai industri jasa merupakan sebuah industri yang mempunyai beragam persoalan tenaga kerja yang rumit dengan berbagai risiko terkena penyakit akibat kerja bahkan kecelakaan akibat kerja sesuai jenis pe-

kerjaannya, sehingga berkewajiban menerapkan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit. Dalam undang-undang nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan, khususnya pasal 165: “pengelolaan tempat kerja wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan bagi tenaga kerja” berdasarkan pasal diatas maka pengelola tempat kerja di rumah sakit mempunyai kewajiban untuk menyetatkan para tenaga kerjanya, salah satunya adalah melalui upaya kesehatan kerja disamping keselamatan kerja. Rumah sakit harus menjamin kesehatan dan keselamatan kerja baik pasien, penyedia layanan atau pekerja maupun masyarakat sekitar dari berbagai potensi bahaya di rumah sakit.

Tenaga kesehatan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan sumber daya yang penting dan sangat di butuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Berhasil tidaknya suatu perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan seperti rumah sakit tergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan aktivitasnya (Ilyas,2000).

Apabila kesehatan dan keselamatan kerja tinggi, akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja kerja yang diharapkan. Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik, akan menimbulkan motivasi kerja yang baik juga, dengan harapan kinerja karyawan tinggi. Berdasarkan beberapa penjelasan sebelumnya dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut: a). Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap motivasi kerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi? b). Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap motivasi kerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi? c) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi? d). Apakah terdapat

pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi? e). Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi? f) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pranata laboratorium yang dimediasi oleh motivasi kerja di RSUD Dr. Moewardi? g) Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh antara kesehatan kerja terhadap Kinerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi? h). Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh antara keselamatan kerja terhadap kinerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pranata laboratorium yang dimediasi oleh motivasi kerja. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi.

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap motivasi kerja pranata laboratorium.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap motivasi kerja pranata laboratorium
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja pranata laboratorium
- H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja pranata laboratorium
- H5: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pranata laboratorium
- H6: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja pranata laboratorium yang dimediasi oleh motivasi kerja

H7: Terdapat pengaruh motivasi kerja memediiasi kesehatan terhadap kinerja Pranata laboratorium

H8: Terdapat pengaruh motivasi kerja memediateselamatan kerja terhadap kinerja pranata laboratorium

Kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2013). Mathis dan Jackson (2006) menyebutkan bahwa “kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya”. Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. (Swasto, 2011).

Menurut Manullang (2008), tujuan dari kesehatan kerja adalah 1). Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang tertinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial. 2). Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja. 3). Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja. 4). Meningkatkan produktifitas kerja.

Keselamatan merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang mana apabila kebutuhan terpenuhi maka termotivasi untuk melakukan pekerjaan sesuai harapan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011), Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2012), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis-fisikal yang dimaksud meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera, dan sebagainya. Kondisi-

kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah.

Menurut Mangkunegara (2013), tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah: a). Agar Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis. b). Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya. c). Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya. d). Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi pegawai. e). Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja. f). Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan dan kondisi kerja. g). Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Manullang (2008), motivasi berarti pemberian tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau tenaga dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Berdasarkan pendapat Chung dan Meggison (dalam Irham 2014), motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi yaitu : 1). keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap orang, 2). keinginan untuk dapat memiliki, 3). keinginan untuk memperoleh pekerjaan, 4). keinginan untuk memperoleh pengakuan, 5). keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu : 1). kondisi lingkungan kerja, 2). kompensasi yang memadai, 3). supervisi yang baik, 4). adanya jaminan pekerjaan, 5). status dan tanggung jawab, 6). peraturan yang fleksibel (Sutrisno, 2009 dalam Krisnawati 2013).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu laboratorium, sesuai dengan wewe-

nantang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi laboratorium bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2014). Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan (Mathis dan Jackson 2006).

Indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2014). Indikator-indikator kinerja meliputi : a). kualitas kerja, b). kuantitas kerja, c). pengetahuan pekerjaan, d). kreatifitas, e). kerjasama, f). inisiatif, g). kualitas personal.

Tujuan Penilaian Kinerja adalah 1). Membantu meningkatkan kinerja, 2). Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan, 3). Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan, 4). Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan di masa depan, 5). Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat, 6). Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka, 7).Memberi konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karir, Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji, 8).Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja staf pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif

asosiatif bertujuan untuk melihat adanya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pranata laboratorium yang dimediasi oleh motivasi kerja di RSUD Dr. Moewardi. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi yang berjumlah 43 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan Total Sampling atau sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan subyek dalam penelitian ini. Sumber data berasal dari data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jawaban kuesioner dinilai menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi sederhana dan berganda, dan path analisis. Berdasarkan hasil analisis maka dilakukan uji t menguji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dan uji F untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Sedangkan analisis jalur dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi.

## HASIL

### a. Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 1 dari hasil uji validitas terhadap data yang dikumpulkan pada masing-masing variabel, menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada masing-masing variabel menunjukkan nilai  $r$  hitung  $> 0.3008$ . Dengan demikian seluruh butir pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan dalam pengujian responden pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi.

### b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa semua item kuesioner dalam variabel yang diteliti mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner reliabel dan dapat digunakan dalam pengujian responden pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	r tabel	Keterangan
Keselamatan kerja	KMK 1	0.764	0.3008	Valid
	KMK 2	0.930		Valid
	KMK 3	0.866		Valid
	KMK 4	0.921		Valid
	KMK 5	0.921		Valid
Kesehatan Kerja	KNK 1	0.691	0.3008	Valid
	KNK 2	0.707		Valid
	KNK 3	0.843		Valid
	KNK 4	0.746		Valid
Motivasi kerja	MO 1	0.664	0.3008	Valid
	MO 2	0.831		Valid
	MO 3	0.759		Valid
	MO 4	0.682		Valid
	MO 5	0.797		Valid
	MO 6	0.743		Valid
	MO 7	0.752		Valid
Kinerja kerja	KK 1	0.858	0.3008	Valid
	KK 2	0.741		Valid
	KK 3	0.917		Valid
	KK 4	0.741		Valid
	KK 5	0.866		Valid
	KK 6	0.842		Valid
	KK 7	0.936		Valid
	KK 8	0.936		Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Alpha ( $\alpha$ )	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Keselamatan Kerja	> 0.70	0,956	Reliabel
Kesehatan Kerja	> 0.70	0,874	Reliabel
Motivasi Kerja	> 0.70	0,889	Reliabel
Kinerja Kerja	> 0.70	0,963	Reliabel

Sumber : Data Primer yang telah diolah tahun 2016

### c. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresinya sebagai berikut :

$$Y_i = a + b_1 Z + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$= 2,378 + 0,227 Z + 0,246 X_1 + 0,543 X_2 + e$$

Konstanta sebesar 2,378 : artinya jika variabel kesehatan ( $X_1$ ) dan Keselamatan ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka Kinerja (Y) nilainya adalah 2,378. Koefisien regresi variabel Kesehatan ( $X_1$ ) sebesar 0,246: artinya jika variabel independen lain nilainya tetap, variabel kesehatan mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,246. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kesehatan dengan kinerja kerja, semakin naik variabel kesehatan maka semakin meningkat kinerja kerja. Koefisien regresi variabel Keselamatan ( $X_2$ ) sebesar

0,543 : artinya jika variabel independen lain nilainya tetap, variabel keselamatan mengalami kenaikan 1 %, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,543. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel keselamatan dengan kinerja kerja, semakin naik variabel keselamatan maka semakin meningkat kinerja kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi kesehatan kerja terhadap motivasi kerja dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  yaitu 7.310 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 0,3008 dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hipotesis 1 ( $H_1$ ) terdukung.

Berdasarkan Hasil analisis regresi keselamatan kerja terhadap motivasi kerja dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  yaitu 9,966 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu

0,3008 dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hipotesis 2 ( $H_2$ ) terdukung.

Berdasarkan Hasil analisis regresi keselamatan kerja terhadap kinerja kerja dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  yaitu 10,622 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 0,3008 dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja kerja. Hipotesis 3 ( $H_3$ ) terdukung.

Berdasarkan Hasil analisis regresi keselamatan kerja terhadap kinerja kerja dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  yaitu 16,567 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 0,3008 dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja kerja. Hipotesis 4 ( $H_4$ ) terdukung.

Berdasarkan Hasil analisis regresi motivasi kerja terhadap kinerja kerja dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  yaitu 11,205 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 0,3008 dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja kerja. Hipotesis 5 ( $H_5$ ) terdukung.

Berdasarkan hasil analisis regresi keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja kerja dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel keselamatan yaitu 8,114 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 0,3008 dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0.05,  $t_{hitung}$  untuk variabel kesehatan yaitu 3,407 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 0,3008 dengan nilai signifikansinya 0,002 lebih kecil dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja kerja. Hipotesis 6 ( $H_6$ ) terdukung.

#### d. Uji t dan Uji F, Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil pengujian (Variabel  $X_1$ )

dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  2,979 lebih besar dari  $t_{tabel}$  0,3008 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kesehatan kerja terhadap variabel kinerja kerja pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi.

Berdasarkan hasil pengujian (Variabel  $X_2$ ) dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  5,396 lebih besar dari  $t_{tabel}$  0,3008 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan kerja terhadap variabel kinerja kerja pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi.

Berdasarkan hasil pengujian (Variabel  $Z$ ) dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  2,540 lebih besar dari  $t_{tabel}$  0,3008 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja kerja pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian dilihat dari nilai F 137,402 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,839 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kesehatan, Keselamatan, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat seberapa besar presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari nilai *Adjusted R square* yaitu 0,894 atau 89,4%, sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap variabel kinerja kerja adalah 89,4 % sedangkan sisanya 10,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

Hasil Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh (Catarina Cory dan Andi Wijayanto, 2012) yang mengatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja. Penelitian ini juga didukung oleh pendapat

dari (Rachmawati, 2007) yang mengatakan bahwa kesehatan kerja juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karena apabila kesehatan kerja tidak terpenuhi maka karyawan tidak merasa sejahtera dan apabila kesejahteraan buruk maka tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kesehatan kerja karyawan sangat baik sehingga menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja dan motivasi kerja.

Hasil Penelitian ini relevan dengan penelitian (Catarina Cory dan Andi Wijayanto, 2012) yang mengatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja. Para karyawan lebih mementingkan faktor keselamatan kerja, dengan lebih mengutamakan faktor keselamatan kerja diharapkan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan perlindungan kepada karyawan selama dia bekerja. Perlindungan ini diberikan dengan maksud agar karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di lingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cyntia *et al* (2014). Hal ini dapat berarti bahwa keselamatan kerja pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indria *et al* (2013) di mana kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu didukung oleh pendapat Handoko (2011) berpendapat bahwa “lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari program kesehatan dan keselamatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut” adanya program kesehatan yang baik dan memenuhi syarat akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja secara produktif. Penerapan kesehatan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indria *et al* (2013) di mana keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2010), “selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Catarina Cory dan Andi Wijayanto (2012) dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Hasil ini juga diperkuat oleh teori bahwa orang yang termotivasi ada perasaan untuk meraih prestasi/kinerja yang baik dan manfaat orang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu (Arep dan Tanjung, 2003).

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Catarina Cory dan Andi Wijayanto (2012) yang mengatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja dan didukung oleh pendapat dari Sedarmayanti (2014) yang mengatakan bahwa karyawan yang terjamin kesehatan dan keselamatan kerjanya akan bekerja lebih optimal, dan ini akan berdampak pada kinerja yang diberikan. Pada gilirannya ini akan meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan ketimbang sebelum dilakukan penerapan, citra organisasi terhadap kerjanya akan semakin meningkat, dan akan meningkatkan kepercayaan pelanggan.

Berdasarkan hasil analisis jalur *path* pengaruh langsung antara kesehatan kerja terhadap kinerja kerja nilainya yaitu 0,246 sedangkan pengaruh tidak langsung (mediasi) pengaruh variabel kesehatan kerja terhadap kinerja kerja melalui motivasi kerja adalah  $(0,204 \times 0,227) = 0,046$ . Pengaruh langsung antara variabel Kesehatan

kerja terhadap kinerja (0,060) lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung yaitu antara variabel kesehatan kerja terhadap kinerja kerja yang dimediasi motivasi kerja (0,046). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara kesehatan terhadap kinerja kerja. Hasil ini tidak relevan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan motivasi kerja memediasi variabel Kesehatan terhadap kinerja kerja. Hal ini bisa disebabkan karena variabel yang diganti dan jumlah responden yang sedikit sehingga variabel ini belum bisa digeneralisasi pada penelitian ini.

Pengaruh langsung antara keselamatan kerja terhadap kinerja kerja nilainya yaitu 0,543 sedangkan pengaruh tidak langsung (mediasi) pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja kerja melalui motivasi kerja adalah  $(0,676 \times 0,227) = 0,153$ . Pengaruh langsung antara variabel Keselamatan kerja terhadap kinerja (0,294) lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung yaitu antara variabel keselamatan kerja terhadap kinerja kerja yang dimediasi motivasi kerja (0,153). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja kerja. Hasil ini tidak relevan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan motivasi kerja memediasi variabel Keselamatan terhadap kinerja kerja. Hal ini bisa disebabkan karena variabel yang diganti dan jumlah responden yang sedikit sehingga variabel ini belum bisa digeneralisasi pada penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan Antara lain: 1). Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pranata Laboratorium di RSUD Dr. Moewardi. 2). Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pranata Laboratorium di RSUD Dr. Moewardi. 3). Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pranata Laboratorium di RSUD

Dr. Moewardi. 4). Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pranata Laboratorium di RSUD Dr. Moewardi. 5). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pranata Laboratorium di RSUD Dr. Moewardi. 6). Kesehatan dan Keselamatan Kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pranata Laboratorium di RSUD Dr. Moewardi. 7). Variabel Motivasi Kerja tidak memediasi pengaruh antara Kesehatan kerja terhadap Kinerja. 8). Variabel Motivasi Kerja tidak memediasi pengaruh antara keselamatan kerja terhadap kinerja.

Peneliti menyarankan agar pihak rumah sakit maupun pranata laboratorium selalu memperhatikan masalah gangguan kesehatan yang bisa disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja, Pihak rumah sakit diharapkan meningkatkan pemberian jaminan kesehatan kepada pranata laboratorium dan pranata laboratorium diharapkan untuk selalu bekerja sama dengan teman sejawat untuk meningkatkan kinerja, Pihak rumah sakit sebaiknya memberikan peluang kepada pranata laboratorium untuk pengembangan karir melalui pelatihan dan promosi jabatan. Dan Pranata laboratorium dalam melakukan pekerjaan diharapkan bekerja sesuai dengan beban kerja masing-masing, dan diharapkan untuk kreatif sehingga dapat menyelesaikan masalah-masalah yang ada di dalam pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi 2010, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Ilyas.Y, 2000. *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI,Depok.
- Indria. 2013. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 6 No 2.
- Mangkunegara, A.A. dan A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. dan A. Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, L dan Jackson, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Paramita, C.C.P. dan A. Wijayanto. 2012. *Pengaruh keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*



- Pada PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi.
- Rivai, V, dan Sagala, E.J. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dari Teori ke Praktek* (ed. 2). Jakarta. Rajawali Press.
- Sedarmayanti, Prof. Dr. Hj. M. Pd, APU. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan 1. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sendjun H. Manullang, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : Pustaka Yustisia
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung. Alfabeta.
- Swasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Windriya Cintya. 2014. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Pada PG. Kebon Agung, Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 9, Nomor 1.