



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 8841-8850

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Program K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Rsgm Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Rizka Putri Apriandini^{1✉}, Budiharto², Norman Zainal³

Program Studi Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Email: rizkaputri7497@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Latar Belakang: Sumber daya manusia merupakan aset terpenting pada Rumah Sakit. Salah satu bentuk perhatian Rumah Sakit kepada karyawannya adalah dengan menciptakan rasa aman dan nyaman ketika berada di lingkungan kerja, dengan meningkatkan program K3 dan lingkungan kerja Rumah Sakit. Tujuan: meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan meningkatkan program K3 dan lingkungan kerja. Bahan dan Metode: Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di RSGM UPDM(B) sebanyak 80 orang. Objek yang diteliti: Program K3 dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Data variabel: program K3, lingkungan kerja dan motivasi kerja diambil menggunakan penyebaran angket/kuesioner. Penelitian ini termasuk penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, metode analisis statistik deskriptif inferensial, dan teknis analisis data korelasi regresi baik tunggal maupun berganda. Hasil penelitian: Program K3 (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Program K3 (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Kesimpulan: Motivasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh Program K3 (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Program K3; Lingkungan Kerja*

Abstract

Background: Human resources are the most important asset in a hospital. One form of the Hospital's concern for its employees is to create a sense of security and comfort when in the work environment, by improving the K3 program and the Hospital work environment. Objective: increase employee work motivation by improving the K3 program and work environment. Materials and Methods: The subjects in this research were 80 employees who worked at RSGM UPDM(B). The objects studied are: K3 programs and work environment on employee work motivation. Variable data: K3 program, work environment and work motivation were taken using questionnaires. This research is a correlational study using a quantitative approach, inferential descriptive statistical analysis methods, and technical analysis of single and multiple regression correlation data. Research results: The K3 Program (X1) has a positive and significant effect on Employee Work Motivation (Y) at RSGM Prof. University. Dr. Moestopo (Religious). Work Environment (X2) has a positive and significant effect on Employee Work Motivation (Y) at RSGM Prof. Dr. Moestopo University (Religious). K3 Program (X1) and Work Environment (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Work Motivation (Y) at RSGM Prof. University. Dr. Moestopo (Religious). Conclusion: Work Motivation (Y) is influenced by the K3 Program (X1) and Work Environment (X2).

Keywords: K3 Programs; Work Environment; Work Motivation

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu lembaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam menyediakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Peningkatan derajat kesehatan menjadi fokus utama bagi rumah sakit, dan untuk mencapai tujuan tersebut, mutu pelayanan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan harus dijamin. Hal ini menjadikan peningkatan sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu prioritas utama, mengingat bahwa SDM merupakan aset terpenting dalam operasional rumah sakit. Sebagai salah satu bentuk perhatian terhadap karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman adalah suatu keharusan. Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi instrumen kunci dalam melindungi keamanan dan kesejahteraan karyawan serta keselamatan pasien.

Rumah sakit adalah lingkungan yang sangat infeksius dan berpotensi berbahaya, terutama jika infeksi silang terjadi. Infeksi silang adalah kondisi di mana penyakit menular antar pasien di rumah sakit atau dari pasien kepada staf atau petugas yang sedang bertugas. Penularan penyakit dapat terjadi melalui berbagai cara, seperti melalui cairan tubuh atau udara infeksius dari pasien, penggunaan jarum suntik yang tidak sesuai, pengolahan limbah medis yang tidak tepat, dan sebagainya. Dengan risiko penularan penyakit yang tinggi di rumah sakit, penting untuk memahami dampaknya pada kesehatan karyawan. Menurut

Rivai & Sagala dalam (Fajri et al., 2018) keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan utama untuk mengidentifikasi dan menganalisis kecelakaan kerja yang terjadi di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) selama periode dua bulan, yakni November 2019 hingga Desember 2019. Data awal ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang kondisi lapangan yang sebenarnya. Hasil penelitian awal menunjukkan bahwa kecelakaan kerja yang paling sering terjadi adalah tertukarnya sampah infeksius dan non-infeksius sebanyak 25 kali, diikuti oleh robeknya sarung tangan selama memberikan pelayanan sebanyak 5 kali, serta karyawan yang tertular Infeksi Saluran Pernafasan Atas selama memberikan pelayanan kepada pasien dengan gejala ISPA sebanyak 8 kali. Selain itu, ada juga 10 kasus di mana karyawan tertular infeksi virus.

Meskipun kecelakaan kerja tidak dapat dihindari sepenuhnya, tindakan pencegahan yang baik, seperti program K3 yang efektif, dapat mengurangi risiko dan dampak dari kecelakaan tersebut. Keselamatan kerja bertujuan melindungi hak keselamatan karyawan, meningkatkan produksi dan produktivitas, serta menjaga keamanan orang lain yang berada di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perlindungan keselamatan pekerja sangat penting untuk mencapai produktivitas yang optimal (Suma'mur., 2016).

Selain dari aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Nitisemito dalam (Mutiarasari et al., 2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, kenyamanan dan sebagainya. Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di tempat kerja, baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi kinerja dan motivasi karyawan. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sementara lingkungan yang buruk dapat menghambat pelaksanaan tugas mereka, bahkan dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi hasil kerja seseorang, dan oleh karena itu, kebutuhan akan rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja sangatlah vital.

Penelitian oleh Zebua et al., (2022) "Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Nias" menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini, faktor-faktor seperti alat pelindung diri,

keamanan ruang kerja, penggunaan peralatan kerja, kondisi kerja yang sehat, dan pencahayaan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Hasil uji determinan menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berkontribusi sebesar 98,9% terhadap variabel terikat (Y), sementara 1,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian oleh Batara, (2021) berjudul "Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Sermani Steel" menggunakan metode kuantitatif dengan total sampling terhadap 47 karyawan bagian produksi di PT. Sermani Steel Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sermani Steel ($p\text{-value } 0.000 < 0.05$). Selain itu, program kesehatan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ($p\text{-value } 0.004 < 0.05$).

Dalam konteks ini, program K3 dan lingkungan kerja yang baik di rumah sakit memiliki peran penting dalam memastikan keamanan, kesejahteraan karyawan, serta mencegah terjadinya kecelakaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh program K3 dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Dengan adanya program K3 yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan kesehatan yang disediakan oleh rumah sakit ini. Oleh karena itu, penelitian ini akan menjawab pertanyaan-pertanyaan mengenai pengaruh program K3 dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di rumah sakit ini

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta pada bulan September 2022. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif. Variabel terdiri dari Program K3, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Sampel penelitian mencakup seluruh 80 karyawan dari populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data mencakup deskriptif kuantitatif, uji regresi berganda, uji multikolinearitas, dan uji normalitas. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh Program K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan di rumah sakit tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-rata	Kriteria
Program K3 (X1)	3938	Baik
Lingkungan Kerja (X2)	4113	Baik
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	3874	Baik

Analisis deskriptif untuk tiga variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Rata-rata nilai Program K3 (X1) adalah 3.938, yang berarti responden menyatakan bahwa Program K3 (X1) berada dalam kategori yang baik. Hasil ini didasarkan pada distribusi frekuensi jawaban responden terhadap berbagai item yang terkait dengan Program K3.

Rata-rata nilai Lingkungan Kerja (X2) adalah 4.113, menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berada dalam kategori yang baik. Ini berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap berbagai aspek Lingkungan Kerja.

Rata-rata nilai Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah 3.874, yang mengindikasikan bahwa responden menyatakan bahwa Motivasi Kerja Karyawan (Y) juga berada dalam kategori yang baik. Hasil ini berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap berbagai item yang berkaitan dengan Motivasi Kerja Karyawan.

Secara keseluruhan, berdasarkan analisis deskriptif, ketiga variabel penelitian, yaitu Program K3, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Karyawan, dinilai baik oleh responden. Rata-rata skor yang tinggi menunjukkan persepsi positif responden terhadap aspek-aspek ini dalam konteks penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		(X1)	(X2)	(Y)
N		80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.2000	45.2375	42.6125
	Std. Deviation	3.05809	2.04533	2.71188
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.096	.096
	Positive	.065	.096	.074
	Negative	-.097	-.095	-.096

Test Statistic	.097	.096	.096
Asymp. Sig. (2-tailed)	.061 ^c	.064 ^c	.068 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

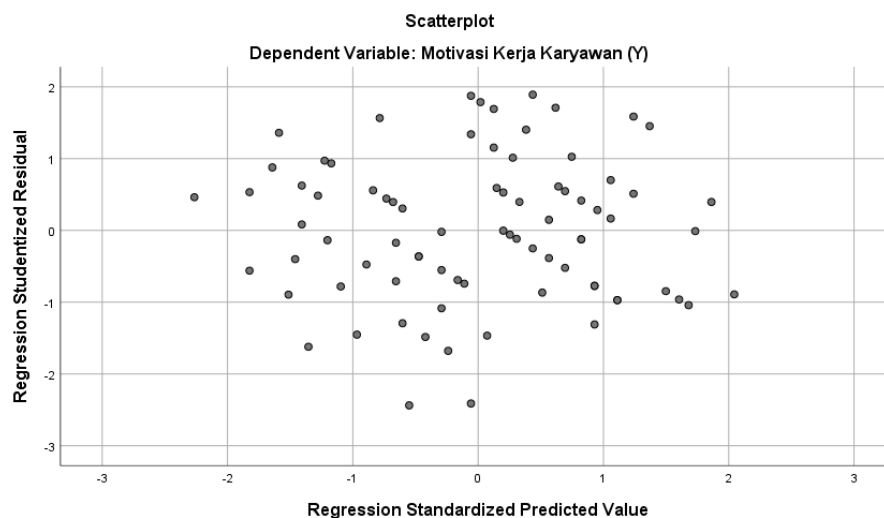
Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan adalah terdistribusi normal karena nilai probabilitas (Sig.) > 0,05 yaitu 0,061 ; 0,064 ; 0,068.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Program K3 (X1)	.837	1.194
	Lingkungan Kerja (X2)	.837	1.194

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel X1 dan X2, masing – masing variabel memiliki nilai tolerance kurang dari 1 yaitu 0,837, demikian juga angka VIF masih diantara angka 1-10, yaitu 1,194 artinya tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 1. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar grafik tersebut, terlihat titik – titik menyebar acak tanpa membentuk suatu pola yang jelas. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.371	5.052		-.667	.507
	Program K3 (X1)	.358	.076	.404	4.705	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.611	.114	.461	5.377	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Dari persamaan regresi

$$Y = -3,371 + 0,358 X1 + 0,611 X2$$

Dapat disimpulkan Nilai konstanta -3,371 menunjukkan bahwa jika Program K3 (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sama-sama 0 (nol), maka Motivasi Kerja Karyawan (Y) akan mencapai -3,371. Koefisien regresi X1 sebesar 0,358 mengindikasikan pengaruh positif, yang artinya peningkatan satu satuan dalam Program K3 akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,358. Begitu pula, koefisien regresi X2 sebesar 0,611 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,611.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.513	1.89199

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Program K3 (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas, didapat nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,513. Artinya 51,3 % Variabel Y dipengaruhi oleh Variabel X1 dan X2, sedangkan sisanya sebesar 48,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.667	.507
	Program K3 (X1)	4.705	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	5.377	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan (Y)			

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel tersebut mengindikasikan bahwa Variabel X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) dengan nilai t sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis 1 diterima. Hal serupa terjadi pada Variabel X2, yang juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) di lembaga yang sama, ditunjukkan oleh nilai t sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis 2 juga diterima.

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.358	2	152.679	42.652	.000 ^b
	Residual	275.630	77	3.580		
	Total	580.987	79			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Program K3 (X1)						

Hasil uji statistik pada tabel menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 42,652, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, Variabel X1 (Program K3) dan X2 (Lingkungan Kerja) memengaruhi Motivasi Kerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, yaitu Program K3 dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di RSGM Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program K3 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Rata-rata Program K3 (X1) adalah 3,938, yang

masuk dalam kategori baik. Hasil uji statistik t menunjukkan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari Program K3 (X1) terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti penelitian oleh Zebua et al., (2022) serta Ikaningtyas et al., (2019), yang juga mengindikasikan pengaruh positif program K3 terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai signifikan dari uji statistik t adalah $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja (X2) terhadap motivasi kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Ingsiyah et al., (2018), yang menemukan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik berdampak positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil uji menunjukkan bahwa secara bersama-sama, program K3 dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai F hitung adalah 42,652 dengan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa kedua variabel independen (X1 dan X2) secara simultan mempengaruhi motivasi kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa program K3 dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan didukung oleh hasil penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa program K3 dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama). Program K3 yang semakin baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, begitu pula dengan lingkungan kerja yang memadai. Keduanya secara bersama-sama berkontribusi sebesar 51,3% terhadap motivasi kerja, sementara 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, disarankan agar program K3 yang sudah baik tetap dipertahankan dan ditingkatkan sesuai peraturan yang berlaku. Lingkungan kerja juga perlu dilengkapi dengan fasilitas yang lebih baik, seperti alat tulis, komputer, dan alat pelindung diri yang memadai. RSGM UPDM (B) sebaiknya menyelaraskan program K3 dan lingkungan kerja secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Batara, A. S. (2021). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Sermani Steel. *Window of Public Health Journal*, 2(6), 959–965.
- Fajri, K., Utami, H. ., & Prasetya A. (2018). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(1), 11–19.
- Ikaningtyas, M., Musadieg, M. A., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh K3 Pada Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Paiton- Jawa Timur). *Jurnal Profit*, 13(1), 63–69.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerjakaryawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 83–92.
- Mutiarasari, P., Prasetyo, A., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja (K3) Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 74–82.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Suma'mur. (2016). *Kesehatan Kerja dalam Perspektif Hiperkes dan Keselamatan Kerja*.
- Zebua, E. S. ., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Up3 Nias. *EMBA*, 10(4), 1417–1435.