

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEKERJA *SHIFT* RUMAH SAKIT PUSAT PERTAMINA

Dhestya Pramesswary Dwi Putri, Suhartono
Universitas Budi Luhur, Jakarta

Correspondence		
Email: dhestyaaaa@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 27 June 2024	Accepted: 6 July 2024	Published: 7 July 2024

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kompetensi terhadap kinerja pekerja *shift* RS Pusat Pertamina (RSPP). Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode survey menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja RSPP, sampel berjumlah 198 orang dan melalui metode slovin didapatkan 126 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah SPSS 22. Hasil penelitian ini Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja *shift* RSPP secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,394 lebih besar dari t tabel yaitu 1,657 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja *shift* RSPP secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,394 lebih besar dari t tabel yaitu 1,657 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja *shift* RSPP secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,906 lebih besar dari t tabel yaitu 1,657 dan signifikansi $0,023 < 0,05$. Lingkungan kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompetensi terhadap berpengaruh Kinerja pekerja *shift* RSPP secara simultan. Hal ini karena nilai F hitung sebesar 270,409 lebih besar dari F tabel 2,69 dan signifikansi hasil hitung $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of the work environment, occupational health and safety (K3) and competence on the performance of shift workers at Pertamina Central Hospital (RSPP). The type of research used is descriptive quantitative with a survey method using a questionnaire. The population in this study were all RSPP workers, a sample of 198 people and using the slovin method obtained 126 respondents. The analysis technique used is SPSS 22. The results of this study work environment has a positive and significant effect on the performance of RSPP shift workers partially. This is evidenced by the calculated t value of 5.394 which is greater than the t table which is 1.657 and a significance of $0.000 < 0.05$. Occupational health and safety (K3) has a positive effect on the performance of RSPP shift workers partially. This is evidenced by the calculated t value of 4.394 which is greater than the t table of 1.657 and a significance of $0.000 < 0.05$. Competence has a positive effect on the performance of RSPP shift workers partially. This is evidenced by the t-count value of 1.906 which is greater than the t-table, which is 1.657 and a significance of $0.023 < 0.05$. Work environment, Occupational Health and Safety (K3) and Competence affect the performance of RSPP shift workers simultaneously. This is because the calculated F value of 270.409 is greater than the F table of 2.69 and the significance of the calculated results is $0.000 < 0.05$.

Keyword: Work Environment, Occupational Health dan Safety (OHS), Competency, Employee Performance

PENDAHULUAN

Derajat kesehatan berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi baik makro maupun mikro (BPS, 2021). Menurut data yang dirilis oleh BPS (2022), pada kuartal III tahun 2022 ekonomi Indonesia mengalami pertumbuhan lebih tinggi dibandingkan tahun 2021 yaitu sekitar 5,87%. Sektor jasa layanan kesehatan mengalami penurunan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) pada triwulan III tahun 2022 mengalami pertumbuhan sebesar -1,7%. Hal ini terjadi seiring penurunan angka kesakitan Covid yang membuat fasilitas kesehatan mengalami penurunan kunjungan baik rawat jalan maupun rawat inap.

Keberadaan dan kemudahan akses fasilitas kesehatan mempengaruhi derajat kesehatan masyarakat. Pelayanan yang dilakukan di fasilitas kesehatan tidak hanya dilakukan dengan cara promotif (peningkatan kesehatan) dan preventif (pencegahan penyakit) namun juga memerlukan upaya kuratif (penyembuhan penyakit) dan rehabilitatif (pemulihan kesehatan) (Kemenkes, 2022). Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumaha-sakitan, rumah sakit merupakan institusi layanan kesehatan yang menyelenggarakan dan menyediakan pelayanan kesehatan perorangan berupa rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat secara paripurna.

Rata-rata tercatat pertumbuhan rumah sakit di DKI Jakarta rata-rata juga mengalami peningkatan sebesar 0,1% selama periode tahun 2017-2021. Instansi penyelenggaraan rumah sakit antara lain pemerintah pusat, pemerintah daerah, TNI/POLRI, BUMN dan swasta yang seluruhnya teregistrasi di Kementerian Kesehatan (Kemenkes, 2022). Oleh karena itu model dan persaingan bisnis antar rumah sakit dirasa semakin kompleks dan terbuka bahkan dengan adanya sistem pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang diterapkan Pemerintah untuk pelayanan kesehatan masyarakat kecamatan terutama di Jakarta dan sekitarnya. Oleh karena itu rumah sakit berusaha menjaga dan meningkatkan mutu dan kinerja layanannya untuk tetap dapat bertahan di situasi saat ini.

Kinerja adalah hasil atau pencapaian seseorang berdasarkan keseluruhan waktu yang diukur secara kualitas dan kuantitas dengan standar tertentu. Menurut Indah Sari dan Hadijah (2016), kinerja adalah hasil kerja secara keseluruhan baik secara kualitas dan kuantitas berdasarkan kriteria yang telah disepakati. Dalam bidang apapun, pencapaian kinerja sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan dan dimonitori untuk kemajuan sebuah instansi. Dalam bidang kesehatan, sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan dalam membangun kemajuan yang signifikan.

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia menjadi substansi yang penting dan tak tergantikan dalam sebuah organisasi. Indah Sari dan Hadijah (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta yang berharga dalam suatu instansi. Semua instansi atau perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang matang dan profesional. Kedua hal tersebut mencerminkan kinerja yang baik dalam berorganisasi. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008), percuma jika dana yang banyak dan teknologi yang modern apabila sumber daya manusianya tidak kompeten. Sumber daya manusia jelas sangat berpengaruh terhadap kompetensi kinerja dalam bidang apapun.

Kinerja rumah sakit tidak hanya berfokus pada keuangan melainkan pada pelayanan kesehatan. Upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, rumah sakit memiliki indikator kinerja yang terbagi menjadi 30% aspek keuangan dan 70% aspek pelayanan (Basabih, 2017). Standar akreditasi rumah sakit sebagai upaya peningkatan mutu pelayanan dan keselamatan pasien di rumah sakit menjadi agenda nasional (Kemenkes, 2022).

Rumah Sakit Pusat Pertamina (RSPP) merupakan Rumah Sakit tipe B terletak di Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. RSPP dikelola oleh PT. Pertamedika IHC, operator *holding* rumah sakit BUMN dan salah satu anak usaha PT. Pertamina (Persero). Dikutip dari rspp.co.id (2022), RSPP mengelola 360 tempat tidur, lebih dari 20 poliklinik, pelayanan Instalasi Gawat Darurat (IGD) 24 jam hingga layanan kedaruratan jantung dan unit khusus luka bakar. Pelayanan kesehatan RSPP dilakukan oleh lebih dari 700 orang tenaga medis dan non medis yang siap melayani pasien dengan mengutamakan kepuasan dan keselamatan pasien.

Kepuasan pasien adalah penilaian pasien yang timbul setelah membandingkan kinerja layanan kesehatan yang diterima sesuai atau tidak dengan harapannya. Dikutip dari [website rspp.co.id](http://website.rspp.co.id), pencapaian angka kepuasan pasien dan keluarga sepanjang tahun 2020 hanya sebesar 86,92% dan menurun di tahun 2021 menjadi 85,15%. Penurunan kepuasan pasien disebabkan oleh kesenjangan harapan dengan kualitas pelayanan yang diterima oleh pasien.

Dimensi kualitas pelayanan rumah sakit terdiri dari kelayakan lingkungan rumah sakit, ketersediaan pelayanan dan informasi yang dibutuhkan pasien, keberlanjutan antar pelayanan dalam satu rumah sakit, keberhasilan perawatan pasien, kesinambungan sumber daya dalam perawatan, perilaku dan tindakan pekerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, keamanan pengobatan dari efek samping berupa infeksi, cedera atau dampak negatif lain serta ketepatan waktu petugas dalam memberikan perawatan dan pelayanan kesehatan kepada pasien (Halim dan Ratna Dwi, 2013). Dengan demikian lingkungan rumah sakit, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kompetensi pekerja dalam memberikan pelayanan kepada pasien mempengaruhi kualitas layanan rumah sakit.

Sistem kerja secara *shift* diberlakukan secara luas di rumah sakit. Pola waktu kerja terbagi atas kerja pagi, sore dan malam disebut *shift* kerja. Menurut Kennedy dan Forward (2021), *Shift* kerja didefinisikan sebagai pekerjaan apapun yang dilakukan diluar jam kerja normal. Sebagian besar petugas kesehatan yang bertanggung jawab 24/7 atas perawatan pasien bekerja secara *shift* dan sebagian staf non klinis di layanan kesehatan juga bekerja secara *shift*. Kinerja yang baik harus didukung oleh pengaturan *shift* (pembagian) kerja. Menurut Febrianti dkk (2022), *shift* kerja sangat penting dilakukan oleh RS Dr. Sobirin sebagai faktor pendukung peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja yang baik, nyaman, layak dan sesuai kebutuhan kelayakan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Faktor lingkungan membuat pekerja lebih termotivasi, kreatif, dapat bekerjasama dan loyal pada pekerjaannya (Zhenjing, 2022). Dalam ruangan di rumah sakit terdapat kondusif membuat pekerja mudah jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi hingga menurunnya produktifitas kerja (Angrayni, 2021). Sejalan dengan penelitian deskriptif Ardhianti dan Ade Irma (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja baik fisik dan nonfisik berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2022) menemukan bahwa faktor lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja perawat.

Pelayanan kesehatan di RSPP yang berlangsung selama 24 jam adalah IGD, Instalasi kamar bedah dan anastesi, keperawatan rawat inap, ICU, kebidanan dan kamar bayi didukung oleh penunjang medis seperti laboratorium, radiologi dan farmasi. RSPP memberlakukan sistem *shift* kerja bagi sebagian pekerja operasional untuk melakukan pelayanan kesehatan selama 24 jam.

Pada Desember 2022, seorang perawat IGD RSPP berinisial A berusia 45 tahun tiba-tiba mengalami *cardiac arrest* atau henti jantung mendadak setelah 3 hari menjalani *shift* malam. Sebelumnya perawat tersebut tidak pernah memiliki riwayat penyakit kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan kolesterol tinggi. Dikutip dari mayoclinic.org (2023), *Cardiac arrest* adalah sebuah kondisi jantung tiba-tiba berhenti ditandai dengan jatuh mendadak, tidak ada detak jantung, tidak bernafas dan tidak sadarkan diri. Pekerja *shift* lebih rentan untuk mengalami penyakit kardiovaskular seperti hipertensi karena adanya gangguan pada irama sirkadian yang disebabkan oleh jadwal kerja yang tidak teratur (Susanto dkk, 2021). Pada Januari 2023, seorang perawat yang bertugas di rawat inap RSPP berinisial K berusia 49 tahun mengalami kecelakaan lalu lintas dalam perjalanan sepulang kerja. Kecelakaan tersebut terjadi akibat perawat tersebut kurang konsentrasi dan kelelahan setelah menjalani *shift* pagi sehingga tidak dapat menghindari muatan truk yang tiba-tiba terjatuh ke arahnya. Kerja *shift* dikaitkan dengan risiko cedera di tempat kerja yang lebih tinggi, kecelakaan kendaraan bermotor, cuti sakit dan ketidakhadiran dibandingkan dengan kerja siang hari (Kennedy dan Forward, 2021). Menurut Anjaswarni dkk (2022) kecelakaan kerja di rumah sakit dapat mempengaruhi kinerja perawat dan tenaga profesional lainnya. Sistem *shift* kerja sering dihubungkan dengan ketidakhadiran kerja, penurunan kinerja dan kecelakaan ditempat kerja (Rusdi dan Warsito, 2014). Kecelakaan di tempat kerja yang umum terjadi adalah *needle stick injury* atau luka

akibat tertusuk jarum. Kompetensi menjadi salahsatu faktor yang berhubungan dengan kejadian tertusuk jarum pada perawat (Akbar, 2018).

Menurut Undang-Undang No. 34 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, menerangkan bahwa tenaga kesehatan harus memiliki kompetensi minimum Diploma Tiga kecuali untuk tenaga medis. Tenaga kesehatan yang bekerja secara *shift* di RSPP adalah tenaga medis (dokter), keperawatan, kebidanan, kefarmasian dan teknik biomedika (radiologi dan analisis laboratorium). Tingkat kedalaman dan keluasan materi pembelajaran program Diploma tiga adalah menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu secara umum (Junaidi dkk, 2020). Dalam bidang kesehatan, program diploma lebih menekankan pada praktik dan keterampilan dalam penerapan ilmu kesehatan dan teknologi sehingga dapat menjadi praktisi kesehatan terampil yang siap melakukan pekerjaan sesuai profesinya. Selain pendidikan formal, masing-masing profesi di RSPP memiliki program pelatihan untuk menambah dan memperbarui ilmu yang dimiliki pekerja agar dapat diimplementasikan dalam melakukan pelayanan kepada pasien.

Pelayanan kesehatan tidak luput dari komplain pasien yang merasa tidak puas. Dalam menerima dan menanggapi komplain diperlukan sikap proaktif dari pekerja. Selain menangani pasien, terkadang pekerja dihadapkan dengan peralatan baru sehingga perlu waktu belajar lagi untuk menggunakan alat tersebut. Berbagai situasi harus dihadapi pekerja *shift* dalam melakukan tugas dan kewajibannya dengan tetap berfokus pada budaya keselamatan. Pekerja rumah sakit harus memiliki pengetahuan dan kemampuan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien. Setiap pekerja harus memiliki sikap yang baik dalam melayani pasien. Pengetahuan, keterampilan dan sikap termasuk dalam kompetensi (Hanafi dalam Martini, 2022). Pekerja *shift* tentu harus siap memberikan informasi dan penjelasan mengenai kondisi medis hingga rencana pengobatan pasien baik kepada sesama pekerja dalam operan antar *shift* maupun kepada keluarga pasien.

Kinerja yang profesional dari sumber daya manusia di bidang kesehatan selalu terkait dengan lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kompetensi. Program perencanaan dan pengelolaan lingkungan kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), serta kompetensi bagi pekerja menjadi fokus fungsi utama manajemen rumah sakit dalam akreditasi rumah sakit.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui perbandingan atau hubungan antar variabel (Geraika dan Darmanah, 2019). Penelitian deskriptif biasanya dilakukan dengan pendekatan *cross sectional*. Rancangan penelitian *cross sectional* dilakukan hanya sekali saja tanpa pengulangan pengambilan data untuk mengetahui hubungan sebab akibat dalam satu waktu (Syahrudin dan Salim, 2012). Data dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data berbentuk atau dibentuk menjadi angka dalam skala pengukuran untuk menghasilkan kesimpulan yang bersifat umum (Geraika dan Darmanah, 2019; Syahrudin dan Salim, 2012).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli. Data primer dikumpulkan melalui metode survey dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Kuesioner dibagikan ke keperawatan rawat inap khusus, dokter, Laboratorium, Farmasi, IGD, Kamar

Bedah dan Anastesi. Skala yang digunakan adalah skala *likert* untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi terhadap kejadian.

Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi dan menunjang data primer melalui kepustakaan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi sejarah dan perkembangan rumah sakit, struktur organisasi dan uraian tugas individu yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada di Rumah Sakit Pusat Pertamina (RSPP) berlokasi di Jl. Kyai Maja No.43 Jakarta Selatan. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 15-30 Januari 2023.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja dibawah kepegawaian Rumah Sakit Pusat Pertamina berjumlah 773 orang.

Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja *shift* RSPP berjumlah 198 orang dan tingkat signifikansi sebesar 5% dan hasil perhitungan disesuaikan dengan pembulatan. Berikut perhitungan sampel dalam penelitian ini:

$$n = \frac{198}{1 + 198 (0,05)^2}$$
$$n = \frac{198}{1,495} = 132,4 \sim 132$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 132 orang.

Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive random sampling* dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi adalah syarat subjek penelitian agar dapat diikutsertakan dalam penelitian. Kriteria inklusi dalam penelitian ini yaitu pekerja operasional, waktu kerja *shift* dan berada dibawah kepegawaian RSPP. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah waktu kerja harian, tidak berada dibawah kepegawaian RSPP (*outsourcing*) dan pekerja manajemen (*back office*).

Teknik Pengujian Data

Metode Statistik Untuk Analisis Data

Tahap pengolahan data dilakukan sebelum analisis data, yaitu

1. *Editing*, merupakan proses pengecekan dan penyesuaian data penelitian untuk memudahkan proses data teknik statistik dengan pemberian kode.
2. *Coding*, merupakan pemberian tanda berupa angka dari kuesioner untuk menyederhanakan jawaban dan memudahkan pengelompokan dalam kategori yang sama.
3. *Scoring*, menentukan skor dalam skala *likert* dengan empat kategori penilaian yaitu skor 4 untuk jawaban sangat setuju, skor 3 untuk jawaban setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.
4. *Tabulating*, menyajikan data yang diperoleh dalam tabel sehingga hasil penelitian dapat dibaca dengan jelas. Setelah proses selesai data kemudian diolah menggunakan *software Statistical Package For Social Science (SPSS 22)*

Uji Instrumen Data

Uji instrument data dilakukan untuk menguji kelayakan kuesioner sebagai instrument dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji valid atau tidaknya data yang digunakan dalam penelitian. Semakin tinggi nilai koefisien validitas maka semakin baik instrument tersebut (Yusup, 2018). Kriteria uji validitas menggunakan SPSS 22 yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui konsistensi jika dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Pengujian dilakukan dengan teknik *Cornbach Alpha* skala 0 sampai 1. Menurut Nunnally dalam Streiner dan Streiner (dalam Yusup, 2018) koefisien reabilitas lebih dari 0,7 dan kurang dari 0,9 ($0,7 > r < 0,9$).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui hasil estimasi regresi yang dilakukan bebas dari gejala normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji distribusi normal dari sampel yang digunakan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Test of Normality* Kolmogrov-Smirnov dalam program SPSS. Pedoman pengambilan keputusan jika nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusi model regresi tidak normal sedangkan jika nilai Sig. $> 0,05$ maka distribusi adalah normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji korelasi antar variabel independen. Deteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dengan besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Model regresi dinyatakan bebas multikolinieritas memiliki angka *tolerance* mendekati 1 dan VIF maksimum 10. Jika nilai VIF dibawah 10 tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan *variance* dari residual antara pengamatan satu dengan yang lain. Jika *variance* dari residual antar pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik Y. Jika ada pola atau titik yang membentuk gelombang, melebar dan menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas sedangkan jika tidak ada pola yang jelas dibawah dan diatas angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Statistik

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Angka koefisien determinasi (adjusted R^2) menunjukkan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen dan dependen. Rentang nilai koefisien antara nol dan 1. Semakin kecil nilai R^2 berarti kemampuan independen menjelaskan variabel dependen semakin terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variabel dependen.

2. Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji T adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

B. Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari uji F adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

3. Analisis Koefisien Korelasi

Metode koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien korelasi adalah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y menjadi rendah dan sebaliknya. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai Koefisien Korelasi

Nilai	Keterangan
0.00 - 0.199	Korelasi sangat rendah
0.200 - 0.399	Korelasi rendah
0.400 - 0.599	Korelasi edang
0.600 - 0.799	Korelasi kuat
0.800 - 1.00	Korelasi sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014)

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperkirakan keadaan naik turunnya variabel dependen jika variabel independen dinaik turunkan nilainya. Rumus yang terbentuk pada penelitian ini adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y = Kinerja pekerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

X_3 = Komitmen

e = error

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian terkumpul deskripsi uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X_2), Kompetensi (X_3) dan variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Analisis deskriptif dilakukan

untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel dalam kategori menggunakan rentang skala.

Hasil pengukuran deskriptif lingkungan kerja, K3 dan kompetensi merangkum gambaran data yang telah diklasifikasikan berdasarkan 5 kategori yaitu sangat sesuai, sesuai, kurang sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Deskripsi statistik dengan ukuran skor minimum, maksimum, mean dan standard deviasi serta sebaran data untuk melihat kenormalannya. Kinerja karyawan diklasifikasikan menjadi 2 kategori yaitu tidak sesuai dan sesuai. Hasil pengolahan dengan uji frekuensi dan statistik deskriptif menggunakan SPSS 22, sebagai berikut:

Lingkungan Kerja (X_1)

Penyebaran kuesioner kepada 126 responden dalam penelitian terdiri atas 12 pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja (X_1) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina, diperoleh jawaban sebagai tabel 2 berikut:

Tabel 2 Uji Frekuensi Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1.	Apakah suhu dan sirkulasi udara di ruangan tempat anda bekerja sudah membuat nyaman?			16 12,7%	75 59,5%	35 27,8%	4,15
2.	Apakah penerangan lampu listrik diruangan anda bekerja sudah memadai?		2 1,6%	32 25,4%	65 51,6%	27 21,4%	3,93
3.	Apakah konsentrasi anda terganggu suara dering telepon ataupun luar ruangan?		2 1,6%	18 14,3%	86 68,3%	20 15,9%	3,98
4.	Apakah tata letak ruangan anda rapi, teratur dan leluasa untuk bergerak		2 1,6%	28 22,2%	82 65,1%	14 11,1%	3,86
5.	Apakah alat yang anda gunakan dalam kondisi siap pakai?			2 1,6%	87 69%	37 29,4%	4,28
6.	Apakah kebersihan lingkungan sekitar unit anda terjaga?			15 11,9%	82 65,1%	29 23%	4,11
7.	Apakah anda merasa aman bekerja hingga dini hari?			18 14,3%	79 62,7%	29 23%	4,09
8.	Apakah pekerjaan di unit anda telah terorganisir dengan baik?		1 0,8%	17 13,5%	84 66,7%	24 19%	4,04
9.	Apakah anda tidak pernah merasa terintimidasi oleh sesama pekerja/pasien?		4 3,2%	11 8,7%	85 67,5%	26 20,6%	4,06
10.	Apakah anda TIDAK mendapat apresiasi atas			15 11,9%	83 65,9%	28 22,2%	4,10

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
	hasil kerja dari atasan dan perusahaan?						
11.	Apakah komunikasi antara anda dan pimpinan berjalan dengan baik dan lancar?			12 9,5%	79 65,7%	35 27,8%	4,18
12.	Apakah kerjasama antara unit di perusahaan anda terjalin dengan baik?			16 12,7%	80 63,5%	30 23,8%	4,11
Rata-Rata			1,7%	13,5%	65,2%	20,6%	4,07

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2023.

Tabel 2 menunjukkan rata-rata 65,2% responden cenderung sesuai dan 20,6% responden sangat sesuai terhadap 12 pertanyaan kuesioner tentang variabel lingkungan kerja (X_1).

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X_1)	126	41	56	49.67	3.528
Valid N (listwise)	126				

Sumber: Hasil olahan dari SPSS 22, 2023

Tabel 3 menunjukkan nilai lingkungan kerja (X_1) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina yang berjumlah 126 responden. Nilai terendah adalah 41 sedangkan nilai tertinggi adalah 56. Rata-rata nilai (*mean*) sebesar 49,67 dengan simpangan baku (SD) sebesar 3,53. Pengukuran interval variabel lingkungan kerja (X_1) menggunakan rumus

$$L = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyaknya pilihan}} = \frac{56 - 41}{5} = 3$$

Penyusunan interval dilakukan untuk kategorisasi nilai pada masing-masing responden.

Tabel 4 Deskriptif Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi (F)	Presentase
Sangat Tidak Sesuai	41 – 44	10	8%
Tidak Sesuai	45 – 47	20	15,9%
Kurang Sesuai	48 – 50	37	29,3%
Sesuai	51 – 53	46	36,5%
Sangat Sesuai	54 – 56	13	10,4%
Jumlah		126	100%

Sumber: Hasil olahan dari SPSS 22, 2023

Dari tabel 4 diketahui dari 126 responden bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina diperoleh hasil 10 orang atau 8% responden merasa sangat tidak sesuai, 20 orang atau 15,9% responden merasa tidak sesuai, 37 orang atau 29,3% responden merasa kurang sesuai, 46 orang atau 36,5% responden merasa sesuai sedangkan 13 orang atau 10,4% merasa sangat sesuai. Hasil uji frekuensi dan deskriptif frekuensi menunjukkan bahwa lebih banyak responden pertanyaan kuesioner lingkungan kerja sudah sesuai.

2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X_2)

Penyebaran kuesioner kepada 126 responden dalam penelitian terdiri atas 7 pertanyaan tentang variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X_2) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina, diperoleh jawaban sebagai tabel 5 berikut:

Tabel 5 Uji Frekuensi Tanggapan Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X₂)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1.	Apakah anda menggunakan APD sesuai standar?		2 1,6%	26 20,6%	68 54%	30 23,8%	4,00
2.	Apakah anda bekerja menggunakan SPO yang sudah ditentukan?			34 27%	82 65,1%	10 7,9%	3,81
3.	Apakah anda memahami kode darurat internal?		2 1,6%	20 15,9%	85 67,5%	19 15,1%	3,96
4.	Apakah anda membuang masker dan sarung tangan bekas pakai di tempat sampah infeksius?			21 16,7%	91 72,3%	14 11,1%	3,94
5.	Apakah anda merupakan peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan?		2 1,6%	6 4,8%	87 69%	31 24,6%	4,17
6.	Apakah anda rutin melakukan medical check up tahunan?			14 11,1%	83 65,9%	29 23%	4,12
7.	Apakah anda mengikuti kegiatan olahraga yang difasilitasi perusahaan?			12 9,5%	79 62,7%	35 27,8%	4,18
Rata-Rata			2 1 %	19 15%	82 65%	24 19%	4,03

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2023

Tabel 5 menunjukkan rata-rata 65% responden cenderung sesuai dan 19% responden sangat sesuai terhadap 7 pertanyaan kuesioner tentang variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X₂).

Tabel 6 Statistik Deskriptif Variabel Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) (X₂)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K3 (X ₂)	126	19	32	27.98	3.037
Valid N (listwise)	126				

Sumber: Hasil olahan dari SPSS 22, 2023

Tabel 6 menunjukkan nilai kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X₂) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina yang berjumlah 126 responden. Nilai terendah adalah 19 sedangkan nilai tertinggi adalah 32. Rata-rata nilai (*mean*) sebesar 27,98 dengan simpangan baku (SD) sebesar 3,04. Pengukuran interval variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X₂) menggunakan rumus

$$L = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyaknya pilihan}} = \frac{32 - 19}{5} = 2,6 \sim 3$$

Penyusunan interval dilakukan untuk kategorisasi nilai pada masing-masing responden

Tabel 7 Deskriptif Frekuensi Variabel Kesehatan dan

Keselamatan kerja (K3) (X₂)

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi (F)	Presentase
Sangat Tidak Sesuai	19 – 21	4	3,17%
Tidak Sesuai	22 – 24	15	11,9%
Kurang Sesuai	25 – 27	19	15,07%
Sesuai	28 – 30	62	49,2%
Sangat Sesuai	31 – 33	26	20,63%
Jumlah		126	100%

Sumber: Hasil olahan dari SPSS 22, 2023

Dari tabel 7 diketahui dari 126 responden bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X₂) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina diperoleh hasil 4 orang atau 3,17% responden merasa sangat tidak sesuai, 15 orang atau 11,9% responden merasa tidak sesuai, 19 orang atau 15,07% responden merasa kurang sesuai, 62 orang atau 49,2% responden merasa sesuai sedangkan 26 orang atau 20,63% merasa sangat sesuai. Hasil uji frekuensi dan deskriptif frekuensi menunjukkan bahwa lebih banyak responden pertanyaan kuesioner kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X₂) sudah sesuai.

3. Kompetensi (X₃)

Penyebaran kuesioner kepada 126 responden dalam penelitian terdiri atas 8 pertanyaan tentang variabel kompetensi (X₃) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina, diperoleh jawaban sebagai tabel 8 berikut:

Tabel 8 Uji Frekuensi Tanggapan Variabel Kompetensi (X₃)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1.	Apakah pengetahuan yang anda miliki memadai dan menunjang pekerjaan yang anda lakukan?		2 1,6%	26 20,6%	68 54%	30 23,8%	4,00
2.	Apakah anda dapat memberikan penjelasan dan informasi dengan baik kepada rekan kerja, pasien maupun unit lain?			34 27%	82 65,1%	10 7,9%	3,81
3.	Apakah anda memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik?		2 1,6%	20 15,9%	85 67,5%	19 15,1%	3,96
4.	Apakah anda bersedia mengikuti pelatihan?			21 16,7%	91 72,3%	14 11,1%	3,94
5.	Apakah anda mengaplikasikan ilmu dari pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari?			16 12,7%	75 59,5%	35 27,8%	4,15
6.	Apakah anda proaktif dalam menghadapi komplain pasien?		2 1,6%	32 25,4%	65 51,6%	27 21,4%	3,93
7.	Apakah anda mematuhi norma, etika dan kode etik profesi yang berlaku?			18 14,3%	26 68,3%	20 15,9%	3,98
8.	Apakah anda dapat mengoperasikan alat		2	28	82	14	3,86

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
	yang dibutuhkan dengan tepat?		1,6%	22,2%	65,1%	11,1%	
Rata-Rata			2 1 %	19 15%	82 65%	24 19%	3,95

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2023.

Tabel 8 menunjukkan rata-rata 65% responden cenderung sesuai dan 19% responden sangat sesuai terhadap 8 pertanyaan kuesioner tentang variabel kompetensi (X₃).

Tabel 9 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi (X₃)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi (X3)	126	23	37	31.63	3.410
Valid N (listwise)	126				

Sumber: Hasil olahan dari SPSS 22, 2023

Tabel 9 menunjukkan nilai kompetensi (X₃) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina yang berjumlah 126 responden. Nilai terendah adalah 23 sedangkan nilai tertinggi adalah 37. Rata-rata nilai (*mean*) sebesar 31,63 dengan simpangan baku (*SD*) sebesar 3,41. Pengukuran interval variabel kompetensi (X₃) menggunakan rumus

$$L = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyaknya pilihan}} = \frac{37 - 23}{5} = 2,8 \sim 3$$

Penyusunan interval dilakukan untuk kategorisasi nilai pada masing-masing responden

Tabel 10 Deskriptif Frekuensi Variabel Kompetensi (X₃)

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi (F)	Presentase
Sangat Tidak Sesuai	23 – 25	10	8%
Tidak Sesuai	26 – 28	8	6,4%
Kurang Sesuai	29 – 31	33	26,1%
Sesuai	32 – 34	45	35,7%
Sangat Sesuai	35 – 37	30	23,8%
Jumlah		126	100%

Sumber: Hasil olahan dari SPSS 22, 2023

Dari tabel 10 diketahui dari 126 responden bahwa variabel kompetensi (X₃) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina diperoleh hasil 10 orang atau 8% responden merasa sangat tidak sesuai, 8 orang atau 6,4% responden merasa tidak sesuai, 33 orang atau 26,1% responden merasa kurang sesuai, 45 orang atau 35,7% responden merasa sesuai sedangkan 30 orang atau 23,8% merasa sangat sesuai. Hasil uji frekuensi dan deskriptif frekuensi menunjukkan bahwa lebih banyak responden pertanyaan kuesioner variabel kompetensi (X₃) sudah sesuai.

4. Kinerja (Y)

Penyebaran kuesioner kepada 126 responden dalam penelitian terdiri atas 6 pertanyaan tentang variabel Kinerja (Y) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina, diperoleh jawaban sebagai tabel 11 berikut:

Tabel 11 Uji Frekuensi Tanggapan Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1.	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja?			16 12,7%	80 63,5%	30 23,8%	4,11

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Mean
2.	Apakah anda memaksimalkan kemampuan dan keterampilan anda dalam bekerja?			10 7,9%	70 55,6%	46 36,5%	4,29
3.	Apakah anda mencapai target kerja yang diberikan?			12 9,5%	77 61,1%	37 29,4%	4,20
4.	Apakah anda datang tepat waktu dan mengikuti operan antar shift?		2 1,6%	8 6,3%	87 69%	29 23%	4,13
5.	Apakah anda dapat menggunakan waktu dengan tepat dan efisien?			20 14,9%	74 58,7%	32 25,4%	4,10
6.	Apakah anda berupaya meminimalisir kecelakaan kerja?			20 14,9%	74 58,7%	32 25,4%	4,10
Rata-Rata			0 0%	14 11%	77 61%	34 27%	3,95

Sumber: data diolah dari kuesioner, 2023.

Tabel 11 menunjukkan rata-rata 61% responden cenderung sesuai dan 27% responden sangat sesuai terhadap 6 pertanyaan kuesioner tentang variabel Kinerja (Y).

Tabel 12 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja (Y)	126	19	30	24,92	2,634
Valid N (listwise)	126				

Sumber: Hasil olahan dari SPSS 22, 2023

Tabel 12 menunjukkan nilai Kinerja (Y) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina yang berjumlah 126 responden. Nilai terendah adalah 19 sedangkan nilai tertinggi adalah 30. Rata-rata nilai (*mean*) sebesar 24,92 dengan simpangan baku (SD) sebesar 2,63. Pengukuran interval variabel Kinerja (Y) menggunakan rumus

$$L = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Banyaknya pilihan}} = \frac{30 - 19}{2} = 5,5 \sim 6$$

Penyusunan interval dilakukan untuk kategorisasi nilai pada masing-masing responden

Tabel 13 Deskriptif Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi (F)	Presentase
Tidak Sesuai	19 – 24	55	43,7%
Sesuai	25 – 30	71	56,3%
Jumlah		126	100%

Dari tabel 13 diketahui dari 126 responden bahwa variabel Kinerja (Y) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina diperoleh hasil 55 orang atau 43,7% responden merasa tidak sesuai sedangkan 71 orang atau 56,3% merasa sesuai. Hasil uji frekuensi dan deskriptif frekuensi menunjukkan bahwa lebih banyak responden pertanyaan kuesioner variabel Kinerja (Y) sudah sesuai.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Uji Instrumen Data

Pengujian instrumen data penelitian menggunakan uji validitas dan reabilitas masing-masing variabel.

1. Uji Validitas

Tujuan uji validitas untuk ketepatan pengukuran. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Correlation*, dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (df). Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) adalah 126 maka $df = 126 - 2 = 124$. Dengan $df = 124$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,1736.

Tabel 14 Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Variabel Lingkungan Kerja (X₁)				
LK1	0,699	0,1736	0,000	Valid
LK2	0,781	0,1736	0,000	Valid
LK3	0,671	0,1736	0,000	Valid
LK4	0,534	0,1736	0,000	Valid
LK5	0,320	0,1736	0,000	Valid
LK6	0,605	0,1736	0,000	Valid
LK7	0,548	0,1736	0,000	Valid
LK8	0,661	0,1736	0,000	Valid
LK9	0,459	0,1736	0,000	Valid
LK10	0,606	0,1736	0,000	Valid
LK11	0,436	0,1736	0,000	Valid
LK12	0,687	0,1736	0,000	Valid
Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X₂)				
K3.1	0,729	0,1736	0,000	Valid
K3.2	0,494	0,1736	0,000	Valid
K3.3	0,766	0,1736	0,000	Valid
K3.4	0,700	0,1736	0,000	Valid
K3.5	0,583	0,1736	0,000	Valid
K3.6	0,561	0,1736	0,000	Valid
K3.7	0,484	0,1736	0,000	Valid
Variabel Kompetensi (X₃)				
KOMP1	0,797	0,1736	0,000	Valid
KOMP2	0,352	0,1736	0,000	Valid
KOMP3	0,810	0,1736	0,000	Valid
KOMP4	0,711	0,1736	0,000	Valid
KOMP5	0,760	0,1736	0,000	Valid
KOMP6	0,740	0,1736	0,000	Valid
KOMP7	0,677	0,1736	0,000	Valid
KOMP8	0,581	0,1736	0,000	Valid
Variabel Kinerja (Y)				
Y1	0,780	0,1736	0,000	Valid
Y2	0,723	0,1736	0,000	Valid
Y3	0,517	0,1736	0,000	Valid
Y4	0,714	0,1736	0,000	Valid
Y5	0,790	0,1736	0,000	Valid
Y6	0,790	0,1736	0,000	Valid

Sumber: Hasil analisis SPSS 22, 2023

Hasil uji validitas yang tersaji pada tabel 14 berdasarkan alat analisis SPSS 22 menunjukkan seluruh nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Nilai signifikansi dari masing-masing nilai pertanyaan kurang dari 5% maka kuesioener layak diolah sebagai data dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk tingkat kepercayaan terhadap instrumen dengan menguji *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut hasil pengujian variabel independen dan dependen

Tabel 15 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,858	Reliabel
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_2)	0,763	Reliabel
Kompetensi (X_3)	0,834	Reliabel
Kinerja (Y)	0,814	Reliabel

Sumber: Hasil analisis SPSS 22, 2023

Hasil uji reabilitas pada tabel 15 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien *Cronbach Alpha* diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan seluruh konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini normalitas, multikolinearitas dan heteroskedasitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan data *Test of Normality* Kolmogrov-Smirnov dalam program SPSS. Berikut hasil dari pengujian normalitas yang dilakukan

Tabel 16 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		126
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43298405
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.050
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

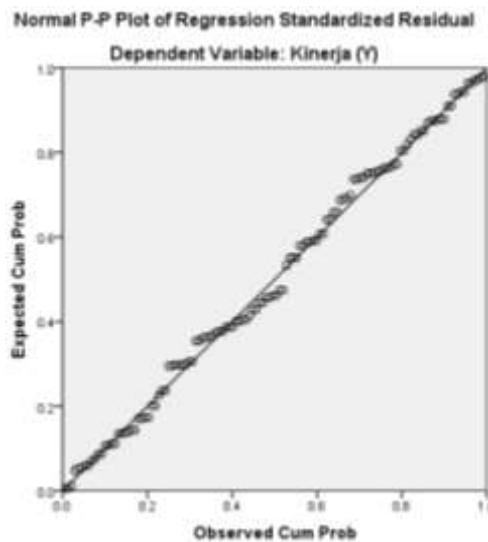
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil analisis SPSS 22, 2023

Hasil tabel 16 berdasarkan hasil *Asymtotic Significance* bahwa probabilitas lebih dari 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal. Hal ini sejalan dengan gambar 1



Gambar 1 Kurva Normal P-Plot

Dari gambar 4.1 diatas kurva normal *p-plot* terlihat semua data berdistribusi secara normal karena penyebaran data berada di sekitar garis normal bahkan menempel pada garis diagonal dan tidak ada titik-titik yang jauh dari garis normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan bahwa memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menguji korelasi antara variabel independen (lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja dan kompetensi). Berikut hasil uji multikolinieritas

Tabel 17 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

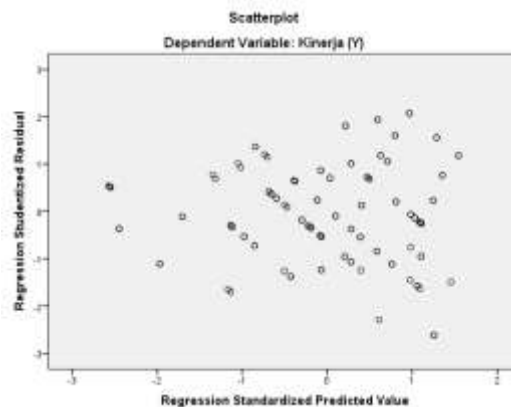
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	.227	4.401
K3 (X2)	.226	4.418
Kompetensi (X3)	.135	7.396

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
Sumber: Hasil olahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan tabel 17 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10 sehingga tidak terjadi korelasi antara variabel bebas dan hasil *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 sehingga tidak ada multikolinieritas antara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan penamatan lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Titik-titik tidak berpola seperti bergelombang, melebar dan menyempit. Bergelombang artinya pola naik turun, melebar artinya polanya semakin menjauh sedangkan menyempit artinya polanya semakin berdekatan. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskesdastisitas.

4.2.3 Uji Statistika

Hipotesis dalam uji statistik ini adalah jika nilai hitung lebih kecil dari nilai tabel maka H_0 diterima berarti variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, namun jika nilai hitung lebih besar dari nilai tabel maka H_a diterima berarti variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

1. Uji Hipotesis

A. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel untuk $df = 126$ Sig. 0,05 adalah 1,657. Hasil uji t adalah sebagai berikut

Tabel 18 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	1.357	.048
Lingkungan Kerja (X1)	5.394	.000
K3 (X2)	4.562	.000
Kompetensi (X3)	1.906	.023

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olahan SPSS 22, 2023

Tabel 18 diatas menunjukkan bahwa pengujian hipotesis lingkungan kerja (X_1) t_{hitung} sebesar 5,394 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,657 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.



Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja *shift* RS Pusat Pertamina.

Hasil pengujian hipotesis kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) t_{hitung} sebesar 4,394 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,657 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja *shift* RS Pusat Pertamina.

Hasil pengujian hipotesis kompetensi (X_3) t_{hitung} sebesar 1,906 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,657 dan signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial kompetensi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja *shift* RS Pusat Pertamina.

B. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan seluruh variabel independen dimasukan kedalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel independen. Berikut tabel hasil uji T yaitu

Tabel 4.24 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	270.409	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Lingkungan Kerja (X1), K3 (X2)

Sumber: Hasil olahan SPSS 22, 2023

Tabel 4.24 diatas menunjukkan derajat kebebasan pembilang (*numerator*, df) adalah 3, dan untuk penyebut (*denominator*, df) adalah 122 maka di dapat F_{tabel} adalah 2,69. Kriteria pengujian nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hasil pengujian F (simultan) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 270,409 lebih besar dari F_{tabel} 2,69. Signifikasi hasil hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis lingkungan kerja (X_1), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) dan kompetensi (X_3) secara simultan mempengaruhi Kinerja (Y) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina.

2. Uji Koefisien Deteminasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* sesuai tabel dibawah ini

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Deteminasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.866	.964

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Lingkungan Kerja (X1), K3 (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olahan SPSS 22, 2023

Pada Tabel 4.25 nilai *R square* adalah 0,869, dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) dan kompetensi (X_3) mempengaruhi



Kinerja (Y) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina sebesar 86,9% sedangkan sebesar 13,1% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Analisis Korelasi

Koefisien korelasi merupakan indikator keeratan hubungan antara variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) dan kompetensi (X_3) dengan variabel dependen Kinerja (Y). Berikut hasil uji korelasi menggunakan SPSS 22.

Tabel 4.26 Hasil Uji Korelasi

		Lingkungan Kerja (X1)	K3 (X2)	Kompetensi (X3)	Kinerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.917**	.783**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	126	126	126	126
K3 (X2)	Pearson Correlation	.917**	1	.823**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	126	126	126	126
Kompetensi (X3)	Pearson Correlation	.783**	.823**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	126	126	126	126
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.910**	.911**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	126	126	126	126

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.26 menunjukkan hubungan variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) menghasilkan nilai 0,910 berarti keeratan kedua variabel tersebut sangat kuat. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) menghasilkan nilai 0,911 berarti keeratan kedua variabel tersebut sangat kuat sedangkan variabel kompetensi (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) menghasilkan nilai 0,798 berarti keeratan kedua variabel tersebut kuat.

Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan persamaan yang menjelaskan hubungan antara variabel kinerja (Y) dengan variabel lingkungan kerja (X_1), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) dan kompetensi (X_3). Berdasarkan estimasi regresi linier berganda menggunakan SPSS 22, diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 4.27 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.786	.945		1.357	.048
Lingkungan Kerja (X1)	.256	.048	.445	5.394	.000
K3 (X2)	.363	.080	.412	4.562	.000
Kompetensi (X3)	.085	.045	.111	1.906	.023

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
Sumber: Hasil olahan SPSS 22, 2023

Tabel 4.26 menunjukkan persamaan regresi linier berganda antara variabel lingkungan kerja (X_1), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) dan kompetensi (X_3) mempengaruhi Kinerja (Y) sebagai berikut

$$Y = -0,786 + 0,256 X_1 + 0,363 X_2 + 0,085 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa

- A. Variabel jika lingkungan kerja (X_1), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) dan kompetensi (X_3) mempunyai arah koefisien bertanda positif terhadap kinerja (Y).
- B. Konstanta sebesar 2,123 artinya jika lingkungan kerja (X_1), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) dan kompetensi (X_3) nilainya 0 maka nilai penurunan kinerja (Y) sebesar 0,786 kali.
- C. Jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja (Y) meningkat 0,256 kali.
- D. Jika variabel independen lain nilainya tetap dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja (Y) meningkat 0,363 kali.
- E. Jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompetensi (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja (Y) meningkat 0,085 kali.

Interpretasi Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam Tesis ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui perbandingan atau hubungan antar variabel (Geraika dan Darmanah, 2019). Data dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data berbentuk atau dibentuk menjadi angka dalam skala pengukuran untuk menghasilkan kesimpulan yang bersifat umum (Geraika dan Darmanah, 2019; Syahrudin dan Salim, 2012). Data kuesioner dalam penelitian ini menjadi bahan analisis data untuk menjawab masalah penelitian.

Penelitian ini bertema tentang pengaruh lingkungan kerja (X_1), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja (Y) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina. Peneliti menyediakan hasil olahan data yang diperoleh berdasarkan data yang berhasil dihimpun melalui kuesioner baik secara manual maupun melalui *google form*. Berdasarkan penelitian dan analisis olah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 22 maka penelitian dapat menginterpretasikan hasil berikut

1. Pembuktian hipotesis regresi secara parsial (uji t) ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen lingkungan kerja (X_1), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) dan kompetensi (X_3) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).
2. Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja (X_1) t_{hitung} sebesar 5,394 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,657 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja *shift* RS Pusat Pertamina. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan kemampuan pekerja untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhenjing dkk (2022), Rida Alfida & Sri Widodo (2022), Mutiara (2022), Santoso (2023), Ismail dkk (2023) dan Sulistyawati (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian hipotesis kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) t_{hitung} sebesar 4,394 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,657 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja

(K3) (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). *Shift* kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang. Ketidaktepatan dan pembagian *shift* kerja yang tidak beraturan mengakibatkan individu rentan terhadap stress, peningkatan kecemasan dan agresivitas serta menurunnya fungsi tubuh yang keseluruhannya berpengaruh terhadap kualitas kerja atau kinerja seseorang. Hal sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Olanipekun & Jiboku (2021), Rhema Andriana & Kasmir (2022), Kadek Primadewi & Agnes Ayu (2021), Rahmawati, Yanuar dan Agusdini (2022) serta Osly Usman & Mohamad Rifgan (2022)

4. Hasil pengujian hipotesis kompetensi (X_3) t_{hitung} sebesar 1,906 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,657 dan signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial kompetensi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja *shift* RS Pusat Pertamina. Pekerja *shift* RS Pusat Pertamina sudah memiliki kompetensi yang baik sesuai yang dibutuhkan oleh Perusahaan hal ini dapat dinilai berdasarkan motif, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mengerjakan pekerjaan masing-masing profesi. Program pelatihan berkala yang dilakukan masing-masing unit membantu pekerja dalam menambah ilmu pengetahuan dan peningkatan kompetensi diri pekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Anis Mardiyah & Charles Bohlen (2019), Martini dkk (2020), Aliyyah (2021) dan Fransiskus Herianto & Aslam Mei (2022).

Hasil uji hipotesis secara simultan melalui uji F menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap berpengaruh kinerja (Y) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina. H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini karena nilai F_{hitung} sebesar 270,409 lebih besar dari F_{tabel} 2,69. Signifikansi hasil hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil analisis data tentang Pengaruh Lingkungan kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompetensi terhadap Kinerja Pekerja *Shift* Rumah Sakit Pusat Pertamina adalah sebagai berikut

- A. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja *shift* Rumah Sakit Pusat Pertamina secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai (X_1) t_{hitung} sebesar 5,394 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,657 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- B. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pekerja *shift* Rumah Sakit Pusat Pertamina secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai (X_2) t_{hitung} sebesar 4,394 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,657 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- C. Kompetensi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pekerja *shift* Rumah Sakit Pusat Pertamina secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai (X_3) t_{hitung} sebesar 1,906 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,657 dan signifikansi $0,023 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- D. Lingkungan kerja (X_1), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap berpengaruh Kinerja (Y) pekerja *shift* RS Pusat Pertamina secara simultan. Hal ini karena nilai F_{hitung} sebesar 270,409 lebih besar dari F_{tabel} 2,69 dan signifikansi hasil hitung $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfida, Rida dan Sri Widodo. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11 (1), 25-44.
- Aliyyah, Nabilah dkk. 2021. What affects employee performance through work motivation? *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24 (1) 1-14.
- Angrayni, Sri Utami. 2021. (Skripsi) *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada UPT Puskesmas Bengkalis*. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. URL <https://repository.uir.ac.id/10940/1/165210558.pdf> diakses 1 November 2022.
- Apriadi, A, Bambang Mantikei dan Achmad Syamsudin. 2020. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*. 2 (1), 82-88.
- Apriliani, Cici dkk. 2022. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Badan Pusat Statistik (BPS). Profil Statistik Kesehatan 2021. <https://www.bps.go.id/publication/download.html?nrbfvefe=MGYyMDczMjM5MDI2MzMzNDJhMWY2YjAx&xzmn=aHR0cHM6Ly93d3cuYnBzLmdvLmlkL3B1YmxpY2F0aW9uLzIwMjEvMTIvMjIvMGYyMDczMjM5MDI2MzMzNDJhMWY2YjAxL3Byb2ZpbC1zdGF0aXN0aWsta2VzZWVhdGFuLTIwMjEuaHRtbA%3D%3D&twoadfnoarfeauf=MjAyMi0xMi0wMyAxNzozNzoxOQ%3D%3D> diakses 3 Desember 2022.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Banowati Talim. (2003). Solusi Proaktif Permasalahan SDM di Indonesia. *Pikiran Rakyat* (online), halaman 11, Tersedia: <http://www.pikiranrakyat.com>
- Basabih, Masyitoh. 2017. *Perluakah Keselamatan Pasien Menjadi Indikator Kinerja RS BLU?*. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 3 (2), 150-157.
- Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dharma, Surya. 2003. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Effendi, Muh.Arif. 2009. *The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi*. Jakarta: P.T Salemba Empat.
- Garaika dan Darmanah. 2019. *Metodologi Penelitian*. Lampung: CV. Hira Tech.
- Ghorpade, J., and Chen, M.M, 1995, Creating quality – driven performance appraisal system, *Academy of Management Executives*, 9 (1): 32-39.
- Gordon. 1988. *Pembelajaran Kompetensi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ismail dkk. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6 (1), 233-246.
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Jackson, Schuler dan Werner. 2016. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kemenkes. 2022. *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MEKNES/1128/2022 tentang Standar Akreditasi Rumah Sakit*.

- https://yankes.kemkes.go.id/unduh/fileunduh/1654499045_682777.pdf diakses 15 November 2022.
- Kemkes. 2017. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Keselamatan Pasien*. <https://jdih.baliprov.go.id/uploads/produk-hukum/peraturan/2017/PERMENKES/permenkes-11-2017.pdf> diakses tanggal 15 November 2022.
- Kemkes. 2022. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2021*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. <https://www.kemkes.go.id/downloads/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/Profil-Kesehatan-2021.pdf> diakses 30 November 2022.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Martini, Ida Ayu Oka dkk. 2020. The Dimensions of Competency on Worker Performance Mediated By Work Commitment. *Cogent Business & Management*, 7 (1), 1-12.
- Nitisemito. & Alex, S. (2014). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nyoto. 2019. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Olanipekun, Lateef Okikiola, & Jiboku, Joseph Olutoyin (Phd). (2021). *Occupational Health and Safety standards and employee performance in Nigeria: A Theoretical Exposition*. *Texas Journal of Medical Science*, 1 (1), 4–12.
- Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPF.
- Primadewi, K., & Biomi, A. A. 2021. *Effect of occupational health safety on medical staff performance in Bali Royal Hospital Denpasar*. *International Journal of Health & Medical Sciences*, 4, (1), 141-144.
- Rahadi, dkk. 2021. *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya: CV Lentera Ilmu Madani.
- Redjeki, Sri. 2016. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- Reza, Muhammad. 2021. (Skripsi) *Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niramas Utama Medan*. Medan: Universitas Medan Area.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Nizar Ashari. 2023. (Skripsi) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karawayan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silaen, Novia Ruth. 2021. *Kinerja Pekerja*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sukiati. 2016. *Metodologi Penelitian: Sebuah Pengantar*. Medan: CV Manhaji.
- Sulistyawati, Triyana. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Rumah Sakit Hadji Boejasin Pelaihari). Kalimantan: Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suryana, Nana. 2022. (Skripsi) *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan*. Tarakan: Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan.
- Suseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrum dan Salim. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. <https://www.dpr.go.id/jdih/uu1945> diakses 3 Desember 2022.
- Usman, Osly and Mohammad Rifgan. 2022. Effect of Environment, Safety, and Health on Employee Performance.
- Werther, William B. dan Davis, Keith. 1996. Human Resource and Personnel. 342-346.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wina Sanjaya. 2005. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- WHO. 2022. Announcing World Patient Safety Day 2022. https://cdn.who.int/media/docs/default-source/campaigns-and-initiatives/patient-safety/announcing-world-patient-safety-day2022.pdf?sfvrsn=c5e32a09_26 diakses tanggal 15 November 2022.
- WHO. 2022. Hospital Beds Ratio. <https://www.who.int/data/gho/indicator-metadata-registry/imr-details/1211>. Diakses 2 Desember 2022.
- Yuli, SriBumCantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMMPress Malang.
- Yusup, Febrianawati. 2018. *Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif*. Jurnal Tarbiyah: *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 7 (1), 17-23.
- Zhenjing G, Chupradit S, Ku KY, Nassani AA and Haffar M. 2022. *Impact of Employee's Workplace Environment on Employee's Performance: A Multi-Mediation Model*. *Frontier in Public Health*, 10, 1-13.