

## Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service di Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk

Rulan Aprestiandy Sonya

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri Kediri

email: [rulan.aps@gmail.com](mailto:rulan.aps@gmail.com)

### Abstract

*Nganjuk District General Hospital has entrusted the cleanliness of the building and work area to outsourced cleaning service personnel from third parties. The number of cleaning service staff is seventy-one, consisting of 4 cleaning service coordinators or supervisors, twenty-two for yard and park cleaners and outpatients, forty-five for inpatients. Their work schedule is divided into three shifts, i.e. morning, noon and night including red dates or national holidays. In a hospital organizational structure, the performance of cleaning service personnel is under the responsibility of the Environmental Sanitation Installation. This study aims: (1) To find out and analyze the effect of work safety on cleaning service performance. (2) To find out and analyze the effect of occupational health on the cleaning service performance. (3) To find out and analyze the effect of work discipline on the cleaning service performance. (4) To find out and analyze the influence of occupational safety, occupational health and work discipline on the performance of cleaning services. (5) To find out and analyze among the variables of occupational safety, occupational health and work discipline which have the most dominant influence. This study uses a quantitative analysis method, namely analysis of data that has been given a score in accordance with a predetermined measurement scale using statistical formulas. The analysis used is data in the form of numbers. While the data analysis method uses: (1) descriptive data analysis, (2) classic assumption test, (3) and inferential statistical analysis. The results showed that: (1) The effect of work safety partially has a significant effect on cleaning service performance. (2) The effect of occupational health partially has a significant effect on cleaning service performance. (3) The effect of work discipline partially has a significant effect on cleaning service performance. (4) The effect of work safety, occupational health and work discipline simultaneously have a significant influence on the cleaning service performance. (5) Work discipline variables that have the most dominant influence on cleaning service performance.*

*Keywords: Safety, work discipline, occupational health, and performance.*

### Latar Belakang Teoritis

Sumber Daya Manusia (SDM) bagi perusahaan sangat diperlukan untuk menjalankan aktivitas organisasinya sebagai pelaksana penting dalam mengelola produksi agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, maka kecelakaan dan absen terhindarkan. Program keselamatan dan kesehatan kerja telah dilaksanakan oleh banyak organisasi yang bertujuan untuk mengurangi atau menghindari resiko kecelakaan kerja. Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan konsep pengelolaan K3 secara sistematis dan komprehensif dalam suatu system manajemen yang utuh melalui proses perencanaan, penerapan, pengukuran, dan pengawasan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah usaha mencegah kecelakaan kerja dan memberikan perasaan aman bagi para karyawan dengan

memperhatikan aspek lingkungan, mesin dan alat, dan manusianya sendiri.

Suatu perusahaan yang bergerak di industri jasa, khususnya sektor layanan kesehatan, mempunyai dua sumber daya yang berperan penting, yaitu tenaga kesehatan yang bergerak di pelayan medis dan tenaga di layanan penunjang yang mendukung kelancaran proses layanan kesehatan. Kedua komponen tersebut saling bersinergi untuk menciptakan layanan yang bermutu dan memenuhi harapan pelanggan atau pasien. Fasilitas kesehatan terutama rumah sakit saat ini memiliki banyak sekali potensi bahaya yang membahayakan kesehatan. Jika dibandingkan dengan tenaga kerja umum, pekerja di fasilitas kesehatan memiliki presentase lebih tinggi untuk terkena penularan penyakit akibat pajanan yang diterima oleh pekerja rumah sakit.

Penyakit-penyakit yang berasal dari mikroorganisme patogen seperti *airborne disease*

seperti *TBC*, *H5N1* (flu burung), *SARS*, *pneumonia*, hingga penyakit *bloodborne disease* yang menular melalui cairan tubuh seperti *HIV*, *Hepatitis B* dan *Hepatitis C*. Demikian pula dengan risiko kerja yang lain misalnya terjatuh dan cidera, terpotong anggota tubuh, gangguan mental, penyakit mata, kanker, penurunan pendengaran, dermatitis, dan lain lain.

Semakin berkembangnya kebutuhan akan kesehatan dan keselamatan pada karyawan di tempat kerja karena tuntutan akreditasi, maka rumah sakit berlomba-lomba untuk memberikan pelayanan kesehatan kerja dengan memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan bagi pekerja supaya bekerja seoptimal mungkin, baik fisik, mental maupun sosial guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja di rumah sakit. Semua aspek tersebut harus ada dan dilaksanakan oleh sebuah institusi rumah sakit dalam menjalankan aktifitas pelayanan sehari-harinya. Tidak hanya dipersyaratkan oleh peraturan perundangan, namun juga sebagai standar akreditasi rumah sakit yang diperlukan sebagai cara efektif untuk mengevaluasi mutu suatu rumah sakit dengan penetapan standar-standar mutu pelayanan.

Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk merupakan salah satu institusi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nganjuk yang melaksanakan salah satu urusan wajib pemerintahan yaitu urusan kesehatan serta memiliki tugas pokok dan fungsi pemberian pelayanan kesehatan rujukan mempunyai misi peningkatan pelayanan kesehatan yang berorientasi kepada keselamatan dan kepuasan masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk telah mempercayakan kebersihan gedung dan area kerja pada tenaga *cleaning service outsource* dari pihak ke tiga. Jumlah tenaga staf *cleaning service* sebanyak tujuh puluh satu orang, yang terdiri dari 4 orang koordinator atau pengawas *cleaning service*, dua puluh dua orang untuk petugas kebersihan halaman dan taman serta rawat jalan, empat puluh lima orang untuk petugas rawat inap. Jadwal kerja mereka dibagi jadi tiga *shift*, yaitu pagi, siang dan malam termasuk ditanggal merah atau libur nasional. Dalam struktur organisasi rumah sakit, kinerja tenaga *cleaning service* di bawah tanggung jawab Instalasi Penyehatan Lingkungan.

Berdasarkan laporan bulanan dalam bentuk *ceklist* yang dilaporkan oleh tiap instalasi di rumah sakit dalam bulan Januari – Maret 2020 tercatat bahwa hasil kerja pembersihan oleh *cleaning service* mendapatkan penilaian standar, hal ini mengakibatkan kebersihan lingkungan yang kurang sesuai standar dan berpotensi menimbulkan keluhan pelanggan atau pasien. Selain itu, tenaga *cleaningservice* ini juga menangani limbah atau sampah rumah sakit serta bekerja di area yang berpotensi menyebabkan infeksi.

### Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan. Perlindungan tersebut sebagai upaya agar tenaga kerja merasa aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Keselamatan telah menjadi salah satu hak asasi manusia yang harus dilindungi oleh pemerintah dan dihargai oleh anggota masyarakat lainnya. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Daryanto, Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan kerja, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Lebih lanjut Mangkunegara mengatakan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas kerja apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat bekerja.

### Kesehatan Kerja

Mathis dan Jackson mengartikan kesehatan kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stailitas emosi secara umum. Sedangkan menurut Megginson dalam Mankunegara, kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau

rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Manullang, adapun faktor-faktor dari kesehatan kerja yang meliputi:

- Lingkungan kerja secara medis  
Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut: (a) Kebersihan lingkungan kerja, (b) Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja, dan (c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.
- Sarana kesehatan tenaga kerja  
Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari: (a) Penyediaan air bersih, (b) Sarana olah raga dan kesempatan rekreasi, dan (c) Sarana kamar mandi dan wc
- Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja  
Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja meliputi: (a) Pemberian makanan yang bergizi, (b) Pelayanan kesehatan tenaga kerja, dan (c) Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja

### Disiplin Kerja

Hasibuan menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu upaya manajemen untuk membina karyawan menaati standar dan peraturan dalam organisasi. Siagian juga berpendapat bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menegakkan kedisiplinan sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, sebab dengan kedisiplinan dapat

diharapkan sebagian besar peraturan-peraturan perusahaan ditaati oleh para karyawan. Dengan begitu, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya melalui kedisiplinan yang mereka terapkan. Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam kerja adalah suatu peraturan atau norma-norma yang dibuat oleh perusahaan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan baik individu maupun kelompok agar terwujudnya sikap atau perilaku yang baik untuk terciptanya keteraturan dalam bekerja di suatu perusahaan.

### Kinerja

Menurut Rivai kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan Hasibuan menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dari beberapa penjelasan definisi kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah diperoleh oleh karyawan berdasarkan standar dalam periode waktu tertentu. Jadi kinerja dalam konsep ini adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

### Hipotesis

Hasil penelitian Grisma Ilfani, menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> Terdapat pengaruh secara signifikan variabel keselamatan terhadap

Kinerja *Cleaning Service* di RSUD Nganjuk.

Hasil penelitian Okky Suli Astuti, menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja. Kesehatan kerja merupakan merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stailitas emosi secara umum.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

H\_2 Terdapat pengaruh secara signifikan variabel kesehatan kerja terhadap Kinerja *Cleaning Service* di RSUD Nganjuk

Hasil penelitian Muhammad Sudwiyatmoko menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari pengujian hipotesis yang diperkuat dengan analisis tabel silang, hubungan antar variabel bersifat positif. Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

H\_3 Terdapat pengaruh secara signifikan variabel disiplin kerja terhadap Kinerja *Cleaning Service* di RSUD Nganjuk.

Penelitian Waruwu dan Yuamita, menunjukkan bahwa faktor kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kecelakaan Kerja Pada Proyek Pembangunan *Apartement Student Castle*. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

H\_4 Terdapat pengaruh secara signifikan anatar variabel keselamatan, kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja *Cleaning Service* di RSUD Nganjuk.

Hasil penelitian Suyono dan Nawawiwetu, menunjukkan bahwa faktor pembentuk budaya keselamatan yang memiliki hubungan kuat dengan *safety behavior* yaitu komunikasi. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

H\_5 Variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja *Cleaning Service* di RSUD Nganjuk

## Metode Penelitian

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hakikat hubungan antar variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. Penelitian kuantitatif berfokus pada variabel, bahkan sebelum penelitian dilakukan telah ditentukan terlebih dahulu variabel yang akan diteliti.

### Desain Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan jenis desain penelitian *eksplanatori*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yaitu menjelaskan pengaruh variabel perilaku tugas dan perilaku hubungan terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan *explanatory research* ditunjukkan untuk menemukan dan mengembangkan teori sehingga hasilnya dapat menjelaskan terjadinya sesuatu gejala atau kenyataan sosial tertentu.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai

*Cleaning Service* yang berjumlah 71 orang di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Nganjuk.

Sesuai dengan populasi tersebut di atas, sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, artinya seluruh individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Menurut Arikunto penentuan pengambilan Sample sebagai apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena jumlah dari pegawai *cleaning service* yang ada pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Nganjuk berjumlah 71 orang, maka seluruh pegawai *cleaning service* tersebut akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

- Kuesioner (*questionary*)  
Pengumpulan data dengan usaha mendapatkan keterangan-keterangan dan pendirian seseorang secara tertulis dengan menyerahkan lembar pertanyaan untuk diisi oleh subyek yang bersangkutan.
- Wawancara (*interview*)  
Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan terlebih dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain.
- Observasi  
Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner.
- Dokumentasi  
Sejumlah fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia yaitu berbentuk surat, catatan harian, cendera mata, laporan, atefak, dan foto.

### Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai jadwal dari kampus yaitu dimulai dari awal sampai waktu penelitian yaitu bulan Juni, Juli, Agustus tahun 2020. Adapun Lokasi yang akan menjadi tempat penelitian ini yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk.

### Definisi Operasional Variabel

Dalam bahasan ini sekaligus dikembangkan konseptual dari variabel-variabel yang ditetapkan berikut operasionalisasi yang selanjutnya dikembangkan bentuk-bentuk item-item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dan merupakan cermin kegiatan/data yang akan digali lebih lanjut.

### Uji Instrumen

- Uji Validitas  
Untuk memperoleh validitas kuesioner, usaha di titik beratkan ada pencapaian validitas isi. Validitas tersebut menunjukkan sejauh mana perbedaan yang diperoleh dengan instrument pengukuran merefleksikan perbedaan sesungguhnya pada responden yang diteliti. Validitas instrumen dianggap valid jika memiliki koefisien korelasi  $> 0,30$ . Langkah-langkah dalam penghitungan analisa validitas dengan program komputer *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 21 *for windows*.
- Uji Reliabilitas  
Reliabilitas (kepercayaan) menunjukkan pada pengertian apakah sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang di ukur secara konsisten dari waktu ke waktu, konsistensi, kejelasan, atau tidak berubah-ubah. Instrumen yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini dengan menggunakan teknik alpha cronbach. Reliabilitas instrumen dianggap andal jika memiliki koefisien reliabilitas  $> 0,60$ .

### Uji Prasyarat / Asumsi Klasik Regresi

- Normalitas  
Uji *normalitas* dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk uji ini digunakan teknik *chi-kuadrat*. Bila signifikansi *chi-kuadrat* lebih kecil dari 5%, maka residual model regresi linier berganda terdistribusi secara normal dan sebaliknya bila lebih besar dari 5%,

- residual hasil tidak terdistribusi secara normal.
- Multikolinieritas  
Artinya adanya korelasi linier yang tinggi (mendekati sempurna) di antara dua/lebih variabel bebas. *Multikolinieritas* diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi *multikolinieritas* atau non multikolinieritas.
  - Uji Heterokedastisitas  
Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk menentukan heterokedastisitas dengan uji glejser.

**Persamaan uji glejser =  $U_t = \alpha + \beta X_t + v_t$**

Pengujian koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu mengkorelasi antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih keil dari 0,05 (5%), maka persamaan ddalam model regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

- Uji Linearitas  
Supriyanto dan Maharani mengemukakan bahwa uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linear (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak) uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola yang berbentuk linear.

**Tehnik Analisis Data**

Menurut Supriyanto dan Maharani yang dimaksud analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden

terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data sebenarnya merupakan kegiatan pengeditan data, pengkodean data, mentabulasi data, dan menyajikan data, sehingga data lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Skala pengukuran merupakan acuan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur bias digunakan dalam pengukuran dan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert.

**Hasil dan Pembahasan**

Tabel 1 Analisis Regresi Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

Variabel	B	Beta	t-hitung	t-tabel	Prob. (sig)
X <sub>1</sub>	0.317	0.271	2.471	1.66660	0.066
X <sub>2</sub>	0.299	0.210	1.964	1.66660	0.054
X <sub>3</sub>	0.400	0.342	3.109	1.66660	0.073
(Const)	22.030				0.007
Multiple R	= 0.542				
R <sup>2</sup>	= 0.294				
F-hitung	= 9.295				
F-tabel	= 2,500				
Prob	= 0,007				

Sumber : Data primer diolah, 2020

**Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat (Y). Dari perhitungan pada tabel diatas diperoleh F<sub>hitung</sub> = 9.295 dengan tingkat signifikan 0,007, yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja *Cleaning Service* dengan kata lain karena F<sub>hitung</sub> lebih besar dari F<sub>tabel</sub> maka disimpulkan bahwa Ho ditolak, sedangkan Ha diterima, yang berarti variabel bebas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

**Uji t (Parsial)**

Uji t dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>), Kesehatan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>), terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.471 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 71$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.66660 (2.471 > 1.66660) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,007 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.271. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara *parsial* dari variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) adalah 27,1%.

Variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1.964 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 71$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.66660 (1.964 > 1.66660) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,007 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.210. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara *parsial* dari variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) adalah 21.0%.

Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 3.109 lebih kecil daripada t-tabel pada  $df = 71$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.66660 (3.109 > 1.66660) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,007 adalah lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.342. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara *parsial* dari variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah 34.2%.

#### Variabel Dominan

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk, yaitu dengan nilai koefisien *beta* sebesar 0.342 atau 34.2%.

#### Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara *Simultan*.

Berdasarkan tabel variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Dari perhitungan pada tabel di atas diperoleh  $F_{hitung} = 9.295$  dengan tingkat signifikan 0,007, yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan kata lain karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$ .

Secara empiris bahwa merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak RSUD Nganjuk. Karena dengan adanya program keselamatan kerja yang baik dan didukung oleh Komite K3RS akan menguntungkan para pegawai secara material, karena pegawai akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan pegawai akan mampu bekerja lebih lama and maksimal terutama dalam hal ini adalah pegawai *cleaning service*.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Dharma bahwa pengukuran kinerja merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai karyawan dalam periode tertentu. Metode-metode yang digunakan untuk pengukuran kinerja yaitu: Kualitas, Kuantitas Pengukuran, dan Ketepatan waktu.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Waruwu dan Yuamita, menunjukkan bahwa faktor kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kecelakaan Kerja Pada Proyek Pembangunan *Apartement Student Castle*.

Dari uraian di atas uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel keselamatan, kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja *Cleaning Service* di RSUD Nganjuk.

### **Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial.**

#### **• Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan tabel variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.471 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 71$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.66660 (2.471 > 1.66660) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,007 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.271. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara *parsial* dari variabel Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) adalah 27,1%.

Secara empiris bahwa merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak RSUD Nganjuk. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para pegawai secara material, karena pegawai akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan pegawai akan mampu bekerja lebih lama terutama dalam hal ini adalah pegawai *cleaning service*.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara mengatakan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Moenir (2014) yang menyatakan bahwa: keselamatan kerja terdiri dari dua indikator yaitu: Lingkungan kerja secara fisik yang meliputi tentang benda di sekitar, dan Lingkungan social yang meliputi aturan dan pemeliharaan.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Grisma Ilfani, menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan

kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi kerja.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan variabel keselamatan terhadap Kinerja *Cleaning Service* di RSUD Nganjuk.

#### **• Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1.964 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 71$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.66660 (1.964 > 1.66660) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,007 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.210. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara *parsial* dari variabel Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) adalah 21.0%.

Secara empiris bahwa merupakan salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Secara umum kesehatan kerja yang terintegrasi berperan dalam menurunkan angka kejadian kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson mengartikan kesehatan kerja adalah merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Lebih lanjut pendapat Manullang yang menyatakan bahwa kesehatan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu: Lingkungan kerja secara medis, Sarana kesehatan secara medis, dan Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Okky Suli Astuti, menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu kesehatan kerja merupakan



kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stailitas emosi secara umum.

RSUD Nganjuk juga melakukan pemeriksaan kesehatan / MCU ( Medical Check Up ) untuk petugas *cleaning service* setiap setahun sekali sehingga kondisi kesehatan pun terpantau dan apabila diketahui adanya petugas *cleaning service* yang terpapar penyakit akibat kerja maka akan dilakukan pengobatan oleh pihak RSUD Nganjuk sehingga *cleaning service* akan merasa diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan variabel kesehatan kerja terhadap Kinerja *Cleaning Service* di RSUD Nganjuk.

#### • Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 3.109 lebih kecil daripada t-tabel pada  $df = 71$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.66660 ( $3.109 > 1.66660$ ) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,007 adalah lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai *beta* pada variabel kedisiplinan kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0.342. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah 34.2%.

Secara empiris bahwa suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Terutama dalam hal ini adalah pegawai *cleaning service*.menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi instansi terkait. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Di RSUD Nganjuk *cleaning service* sudah melakukan tugasnya sesuai dengan

tupoksinya sesuai dengan arahan dari Koordinator *cleaning service* melalui pemantauan, pengawasan dan pengarahan kerja di lapangan dengan slogan “QUICK RESPON” untuk mengatasi segala macam keluhan tentang pelayanan kebersihan dan apabila rating “QUICK RESPON” tinggi atau memuaskan akan mendapat tambahan insentif hal ini dapat diketahui melalui laporan bulanan atau hasil ceklist kerja *cleaning service* yang dilakukan setiap bulan, apabila hasil ceklist menurun akan mendapat teguran untuk perbaikan. Dengan terpantaunya kinerja *cleaning service* maka dapat tercipta hasil pelayanan yang maksimal dan berkualitas.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan bahwa disiplin kerja ada beberapa indikator yaitu: Tujuan dan kemampuan, Teladan pemimpin, Balas jasa, dan Keadilan.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Muhammad Sudwiyatmoko (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari pengujian hipotesis yang diperkuat dengan analisis tabel silang, hubungan antar variabel bersifat positif.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh secara signifikan variabel disiplin kerja terhadap Kinerja *Cleaning Service* di RSUD Nganjuk.

#### Kesimpulan

- Pengaruh keselamatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai *cleaning service* di Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk.
- Pengaruh kesehatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai *cleaning service* di Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk.
- Pengaruh disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan

- terhadap kinerja pegawai cleaning service di Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk.
- Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja serta disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai cleaning service di Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk.
  - Variabel disiplin kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai cleaning service di Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk.

#### Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ramli, Soehatman. 2013. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja. OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Anoraga, Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Kurniawidjaja., L. M. 2012. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mondy R. Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh. Jilid pertama*. Jakarta: PT Gelora Aksara.
- Daryanto. 2012. *Model Pembelajaran Inovatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilfani, Grisma. 2013. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spining 2. Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi 3*. Jakarta. Fakultas UI.
- Astuti, Okky Suli. 2011. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta. Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Mathis dan Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudwiyatmoko, Muhammad. 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Barlow Tkye Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Waruwu, Saloni dan Ferida Yuamita. 2016. *Analisis Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang Signifikan Mempengaruhi Kecelakaan Kerja pada Proyek Pembangunan Apartement Student Castle. Departemen Teknik Industri*. Yogyakarta: Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suyono KZ., Nawawinetu ED. 2013. *Hubungan antara faktor pembentuk budaya keselamatan kerja dengan safety behavior di PT DOK dan perkapalan Surabaya unit Hull Construction. The Indonesia journal of occupational safety and health*. Vol. 2.No. 1. Januari-juni 2013: 67-74.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.

- Singarimbun, M & Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noor Juliansyah, 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Gujarati, D.N. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. buku 2, Edisi 5*. Jakarta: Erlangga.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Dharma, Agus. 2014. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.