



## **PENGARUH KESELAMATAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA RS DKT SIDOARJO SELAMA PANDEMI COVID-19**

**Rifdah Adilah<sup>a</sup>, Vera Firdaus<sup>b</sup>**

<sup>a</sup> Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial / Program Studi Manajemen, [rifdah9228@gmail.com](mailto:rifdah9228@gmail.com), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

<sup>b</sup>Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial / Program Studi Manajemen, [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the influence of occupational safety, work motivation and social support on the performance of health workers through job satisfaction as an intervening variable during Covid-19 pandemic conducted at DKT Sidoarjo Hospital. The research method uses a quantitative approach. The number of samples used was 100 respondents taken using purposive sampling techniques. The data analysis technique uses SPSS version 22. The results showed that works safety affects job satisfaction, work safety has an insignificant affects performance, work motivation affects performance, social support affects performance, job satisfaction affects performance, work safety affects performance through job satisfaction as a variable intervening, work motivation affects performance through job satisfaction as an intervening variable, and social support does not affect performance through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords : occupational safety, work motivation, social support, performance, job satisfaction

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, motivasi kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening selama pandemi Covid-19 yang dilakukan pada RS DKT Sidoarjo. Metod penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden yang diambil menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : keselamatan kerja, motivasi kerja, dukungan sosial, kinerja, kepuasan kerja

### **1. PENDAHULUAN**

Persaingan industri jasa pelayanan masyarakat terjadisukup ketat yang berakibat adanya permintaan, terutama pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat seperti rumah sakit. Keadaan ini menyebabkan pengelola rumah sakit untuk bisa memiliki strategi dalam menghadapi berbagai tantangan, sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik pada pasien. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat [1]. Rumah sakit menjadi sektor yang paling banyak mendapatkan perhatian akibat adanya Covid-19 (Corona Virus Disease 2019).

RS DKT Sidoarjo merupakan jenis rumah sakit umum yang menyediakan alat-alat medis lengkap dan modern dengan dukungan dokter ahli dan perawat yang berkualitas. RS DKT Sidoarjo dituntut untuk bisa beradaptasi dengan kebiasaan baru dalam memberikan pelayanan akibat adanya pandemi Covid-19. Pelayanan yang baik tidak hanya berasal dari kelengkapan teknologi dan kemegahan fasilitas, tetapi sikap dan perilaku karyawan yang profesional dan berkomitmen tinggi. Peran penting sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh atas kualitas pelayanan yang diberikan. Sumber daya manusia merupakan subah aset yang dimiliki oleh perusahaan untuk dapat dikelola baik agar mampu mengurangi persaingan. Dalam pengembangan dan pengoptimalan SDM diperlukan adanya peran manajemen sumber daya manusia (MSDM). [2] menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan

efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Keberhasilan dalam pelayanan merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh rumah sakit dengan tolak ukur kinerja karyawan yang baik. Peran tenaga kesehatan sangat penting karena merupakan orang yang langsung berinteraksi dengan pasien. [3] tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. kinerja karyawan merujuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab [4]. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang efek yang ditimbulkan adalah kinerja pegawai akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai [5].

Keselamatan merupakan hal pokok bagi SDM, terutama bagi pekerja atau karyawan di suatu perusahaan. Penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bagian dari kegiatan operasi untuk meningkatkan daya saing dan melindungi tenaga kerja dari risiko yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan. [6] bahwa setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Menurut Direktur Pelayanan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan bahwa 65,89% kecelakaan terjadi di dalam lokasi kerja. untuk wilayah Jawa Timur sebanyak 12.994 kasus dengan klaim JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) hingga Agustus 2021. Menurut [7] tinggi rendahnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan akan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja, karena suasana kerja yang aman dan nyaman akan menciptakan kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi bersumber dari 2 faktor, yakni internal dan eksternal. Faktor internal yaitu motivasi yang bersumber dari dalam diri sendiri, sedangkan faktor eksternal biasanya timbul akibat adanya pengaruh dari luar untuk melakukan tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan. Tenaga kesehatan belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal, akibatnya masih banyak pasien dan keluarganya yang memeberikan keluhan terkait kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan medis maupun non medis. Kondisi tersebut terjadi disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang didapatkan oleh tenaga kesehatan.

Dukungan sosial merupakan sumber daya yang membantu saat seseorang merasa tertekan. Adanya dukungan sosial dapat berpengaruh positif terhadap kesehatan dan kesejahteraan individu yang berasal dari keluarga, teman, lingkungan kerja baik dari atasan maupun rekan kerja [8]. Dukungan sosial dari teman sebaya dapat menambah keyakinan seseorang untuk mampu melakukan penyesuaian diri di lingkungan baru karena dukungan sosial memberikan perasaan positif untuk dihargai dan diterima oleh orang lain.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja adalah suatu upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan sehingga manusia dapat merasakan kondisi yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. untuk mengukur keselamatan kerja diperlukan beberapa indikator seperti tata letak peralatan kerja, ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja, asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan kerja dan suasana tempat kerja [9].

### **2.2. Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku pegawai agar mau bekerja lebih giat dalam upaya mencapai hasil kerja yang maksimal [10]. Indikator motivasi kerja mencakup penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup dan keberhasilan dalam bekerja [11].

### **2.3. Dukungan Sosial**

Dukungan sosial merupakan suatu dorongan semngat yang berasal dari orang-orang terdekat yang dapat memeberikan kenyamanan psikologis [12]. Indikator dukungan sosial mencakup kelekatan, integrasi sosial, bimbingan jaminan dari seseorang, penghargaan diri dan kesempatan untuk mengasihi [13].

### **2.4. Kinerja**

[14] menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

### **2.5. Kepuasan Kerja**

Menurut [15] kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan

meningkat. Indikator kepuasan kerja mencakup isi pekerjaan, supervisi, organisasi, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja dan kondisi pekerjaan yang mendukung [16].

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian berada di Jl. Dr. Soetomo No.2, Gajah Timur, Magersari, Sidoarjo, Jawa Timur 61212. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan RS DKT Sidoarjo yakni sebanyak 170 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria tenaga kesehatan dengan masa jabatannya diatas 1 tahun. Dengan kriteria tersebut didapatkan sampel sebanyak 100 tenaga kesehatan. data diolah menggunakan teknik analisis jalur (analysis path) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Variabel	Correlation (Rhitung)	R Tabel	Keterangan
Keselamatan Kerja	X1.1	0,607	0,195	Valid
	X1.2	0,766		Valid
	X1.3	0,688		Valid
	X1.4	0,825		Valid
	X1.5	0,754		Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,741	0,195	Valid
	X2.2	0,666		Valid
	X2.3	0,749		Valid
	X2.4	0,633		Valid
Dukungan Sosial	X3.1	0,568	0,195	Valid
	X3.2	0,766		Valid
	X3.3	0,754		Valid
	X3.4	0,664		Valid
	X3.5	0,628		Valid
	X3.6	0,719		Valid
Kinerja	Y.1	0,809	0,195	Valid
	Y.2	0,686		Valid
	Y.3	0,838		Valid
	Y.4	0,708		Valid
	Y.5	0,684		Valid
Kepuasan Kerja	Z.1	0,708	0,195	Valid
	Z.2	0,785		Valid
	Z.3	0,802		Valid
	Z.4	0,720		Valid
	Z.5	0,730		Valid
	Z.6	0,762		Valid
	Z.7	0,741		Valid

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1, hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh data item pernyataan kuesioner memiliki koefisien korelasi diatas 0,195 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh data item pernyataan valid.

### 4.2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	N	Nilai cronbach alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Keselamatan Kerja	5	0,770	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	4	0,632	0,6	Reliabel
Dukungan Sosial	6	0,761	0,6	Reliabel
Kinerja	5	0,780	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	7	0,862	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil output data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6, sehingga instrumen yang digunakan reliabel.

#### 4.3. Uji Hipotesis

##### Regresi Model I

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665a	.442	.424	2.90498

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja

Sumber : Hasil output data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa R square adalah 0,442, hal ini enunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel keselamatan kerja, motivasi kerja, dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja sebesar 44,2%, sementara sisanya yaitu 55,8% merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

**Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640.702	3	213.567	25.307	.000b
	Residual	810.138	96	8.439		
	Total	1450.840	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja

Sumber : Hasil output data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa besar F hitung 25.307 dengan tingkat signifikan 0,000 kurang dari 0,05, artinya variabel bebas yang terdiri dari keselamatan kerja, motivasi kerja dan dukungan sosial secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.997	4.252		-.234	.815
	Keselamatan Kerja	.554	.109	.440	5.080	.000
	Motivasi Kerja	.727	.216	.282	3.363	.001
	Dukungan Sosial	.247	.121	.162	2.050	.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil output data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel keselamatan kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0,440 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis **diterima**.
- 2) Variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0,282 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis **diterima**.
- 3) Variabel dukungan sosial memberikan pengaruh positif sebesar 0,162 dengan nilai signifikan 0,43 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa terdapat pengaruh antara dukungan sosial terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis **diterima**.

##### Regresi Model II

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi II (R Square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583a	.339	.312	1.75642

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Dukungan Sosial, Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja

Sumber : Hasil output data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa besar R square adalah 0,339, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel keselamatan kerja, motivasi kerja, dukungan sosial dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 33,9%, sementara sisanya yaitu 66,1 % merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

**Tabel 7. Hasil Uji F II (Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	150.634	4	37.658	12.207	.000b
Residual	293.076	95	3.085		
Total	443.710	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Dukungan Sosial, Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja  
 Sumber : Hasil output data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa besar F hitung 12,207 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, artinya variabel bebas yang terdiri dari keselamatan kerja, motivasi kerja, dukungan sosial dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

**Tabel 8. Hasil Uji T II (Parsial)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.349	2.571		2.469	.015
	Keselamatan Kerja	.010	.074	.014	.136	.892
	Motivasi Kerja	.293	.138	.205	2.117	.037
	Dukungan Sosial	.151	.075	.179	2.027	.045
	Kepuasan Kerja	.208	.062	.376	3.365	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

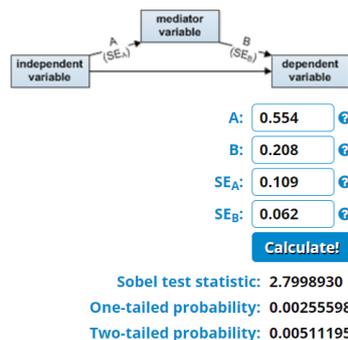
Sumber : Hasil output data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 8, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 4) Variabel keselamatan kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0,014 dengan nilai signifikan 0,892 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja, maka hipotesis **ditolak**.
- 5) Variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0,205 dengan nilai signifikan 0,037 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, maka hipotesis **diterima**.
- 6) Variabel dukungan sosial memberikan pengaruh positif sebesar 0,179 dengan nilai signifikan 0,045 lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis **diterima**.
- 7) Variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0,376 dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, maka hipotesis **diterima**.

**4.4. Uji Sobel**

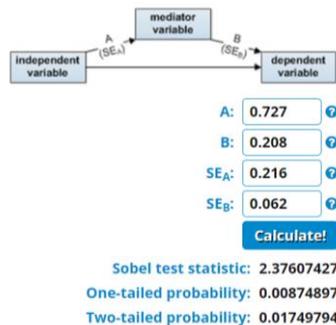
- 8) Pengaruh langsung : 0,014  
 Pengaruh tidak langsung :  $0,440 \times 0,376 = 0,165$   
 Pengaruh total :  $0,014 + (0,440 \times 0,376) = 0,179$



**Gambar 1. Uji Sobel Hipotesis 8**

Berdasarkan gambar 1, nilai t hitung yaitu 2,799 lebih besar dar 1,988 (niali t tabel) dan hasil two-tailed probability sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh intervening atau terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kedelapan **diterima**.

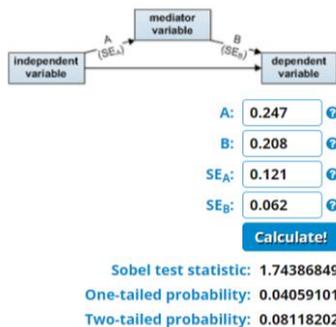
- 9) Pengaruh langsung : 0,205  
 Pengaruh tidak langsung :  $0,282 \times 0,376 = 0,106$   
 Pengaruh total :  $0,205 + (0,282 \times 0,376) = 0,311$



Gambar 2. Uji Sobel Hipotesis 9

Berdasarkan gambar 2, nilai t hitung yaitu 2,376 lebih besar dari 1,988 (nilai t tabel) dan hasil two-tailed probability sebesar 0,01 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening atau terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesembilan **diterima**.

- 10) Pengaruh langsung : 0,179  
 Pengaruh tidak langsung : 0,060  
 Pengaruh total :  $0,179 + (0,162 \times 0,376) = 0,239$



Gambar 3. Uji Hipotesis 10

Berdasarkan gambar 3, nilai t hitung yaitu 1,743 lebih kecil dari 1,988 (nilai t hitung) dan hasil two-tailed probability sebesar 0,081 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesepuluh **ditolak**.

#### 4.5. Pembahasan

##### 1. Pengaruh Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RS DKT Sidoarjo. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [17] bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kepasan kerja. Prosedur keselamatan yang diberikan oleh RS DKT Sidoarjo baik sehingga dapat memenuhi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Dalam konteks Covid-19, program K3 berperan penting dalam menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya, karena tenaga kesehatan berkontribusi langsung pada kualitas perawatan dan pelayanan kesehatan pada pasien.

##### 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RS DKT Sidoarjo. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [18] bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi

intrinsik mampu menggerakkan motivasi yang kuat, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor intrinsik yang dimaksud meliputi, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Maka dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan tercermin rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesusta yang terbaik untuk pekerjaanya.

### 3. Pengaruh Dukungan Sosial ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ )

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RS DKT Sidoarjo. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [19] bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tenaga kesehatan memiliki andil besar dalam hal pelayanan karena berinteraksi langsung dengan pasien. Dukungan oleh rekan kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat mengurangi tingkat kelelahan yang dirasakan oleh tenaga kesehatan, dukungan dari atasan menyebabkan seseorang bekerja dengan terarah dan tanpa tekanan, dan dukungan dari keluarga dapat memotivasi serta memberikan semangat dalam melaksanakan pekerjaanya.

### 4. Pengaruh Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS DKT Sidoarjo. Koefisien regresi variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh positif, hal tersebut terjadi karena hubungan yang searah antara variabel keselamatan kerja dan kinerja. Yang artinya semakin tinggi keselamatan kerja yang diberikan oleh rumah sakit maka akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Penerapan program keselamatan kerja atau K3 yang baik mampu meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, mencegah terjadinya kecelakaan kerja, dan memberikan pengetahuan pada tenaga kesehatan untuk merubah perilaku kerja menjadi lebih baik untuk mencegah tertularnya virus Covid-19 dan risiko yang lainnya. Sehingga kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan maksimal dan citra rumah sakit tetap terjaga.

### 5. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )

Hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS DKT Sidoarjo. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [20] bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik dari karyawan akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal [21].

### 6. Pengaruh Dukungan Sosial ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja ( $Z$ )

Hipotesis keenam menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS DKT Sidoarjo. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [22] bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan sosial merupakan dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan dari orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat. Pandemi Covid-19 menyebabkan tenaga kesehatan terutama perawat sebagai profesi yang bekerja di bidang human service dituntut untuk beradaptasi dengan segala perubahan yang terjadi. Hal ini sejalan dengan pernyataan [23] yang menyatakan bahwa dukungan sosial yang cukup bermakna mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### 7. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $Z$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )

Hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS DKT Sidoarjo. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [24] bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dampaknya, tenaga kesehatan akan berusaha sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pasien. Kepuasan kerja akan tercapai jika kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan.

### 8. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [25]. Hal ini ditunjukkan dengan fenomena di RS DKT Sidoarjo bahwa penerapan program K3 sudah efektif dalam memberikan kepuasan kerja sehingga mampu mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, maka jika kepuasan kerja tidak terpenuhi dapat mengakibatkan terhambatnya pelayanan yang diberikan pada pasien.

### 9. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh [26]. Hal ini ditunjukkan bahwa fenomena motivasi kerja yang diterima tenaga kesehatan sudah efektif dalam memberikan kepuasan kerja. Motivasi dapat mendorong tenaga kesehatan dengan tekun, seriat disiplin dalam bekerja sehingga tercapainya tujuan rumah sakit.

#### 10. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh tapi tidak signifikan dengan arah hubungan positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Yang artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diterima melalui kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan RS DKT Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pada dukungan sosial terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, hal ini diduga disebabkan oleh salah satu bentuk yang menjadi tolak ukur kepuasan kerja seseorang adalah penghargaan diri. Penghargaan diri merupakan bentuk dukungan yang dapat meningkatkan keyakinan dari penerimanya bahwa ia berharga dan memiliki kompetensi dalam menyelesaikan masalah. Tenaga kesehatan merasa dukungan sosial yang didapatkannya belum cukup baik untuk meyakinkannya. Hal ini tentunya berimbas pada kinerja tenaga kesehatan.

### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan.
3. Dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada tenaga kesehatan.
4. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada tenaga kesehatan.
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada tenaga kesehatan.
6. Dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja pada tenaga kesehatan.
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada tenaga kesehatan.
8. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan.
9. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan.
10. Dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan.

#### 5.2. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan rumah sakit dapat lebih memperhatikan keselamatan kerja, motivasi kerja dan dukungan sosial untuk tenaga kesehatan. Penerapan K3 belum efektif sehingga kinerja yang diberikan oleh tenaga kesehatan belum maksimal dalam memberikan pelayanan kepada pasien.
2. Terkait motivasi kerja diharapkan pihak rumah sakit lebih memperhatikan dan mendukung dengan memberikan penghargaan berupa apresiasi atas apa yang telah diberikan tenaga kesehatan pada rumah sakit. Bentuk apresiasi dapat berupa pujian yang proporsional sehingga tenaga kesehatan dapat terus terpacu dalam bekerja.

#### Ucapan Terimakasih

Ucapan terimakasih saya sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini hingga akhir.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Menteri Kesehatan Republik Indonesia, "Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit." 2019.
- [2] I. K. Ardana, N. W. Mujiati, and I. W. M. Utama, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Graha Ilmu*, vol. 53, no. 9. pp. 1689–1699, 2013.
- [3] Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 36 2014 Tentang Tenaga Kesehatan," no. 1. 2014.
- [4] W. A. Murty and G. Hudiwinarsih, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)," *Indones. Account. Rev.*, vol. 2, no. 02, p. 215, 2012, doi: 10.14414/tiar.v2i02.97.
- [5] K. Kurniawan, S. Alam, and E. Albar, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020)," *Niagawan*, vol. 9, no. 2, p. 114, 2020, doi: 10.24114/niaga.v9i2.19037.

- [6] Republik Indonesia, “Undang - Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” no. 1. 2003.
- [7] L. D. Purwanti and M. Al Musadieg, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Divisi Operasiddan Pemeliharaan PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton),” vol. 44, no. 1, pp. 118–126, 2017.
- [8] N. K. A. Purdini, M. Al Musadieg, and Y. Mayowan, “( Studi pada Perawat di Rumah Sakit Handles Vereneging Amsterdam ( HVA ) Toeloengredjo Kabupaten Kediri ),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 38, no. 2, pp. 131–140, 2016.
- [9] A. Merysa, U. H. Nayati, and P. Arik, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton),” *J. Adm. Bisnis*, vol. Vol. 9, no. 1, pp. 1–9, 2014, [Online]. Available: [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).
- [10] Sedarmayanti and H. Haryanto, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran,” *J. Ilmu Adm. Media Pengemb. Ilmu dan Prakt. Adm.*, vol. 14, no. 1, pp. 96–112, 2017, doi: 10.31113/jia.v14i1.5.
- [11] R. Almustofa, “Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta),” *Semarang Fak. Ekon. dan Bisnis, Univ. Diponegoro.*, 2015.
- [12] M. D. Wulandari, P. D., & Lestari, “Pengaruh penerimaan Diri pada kondisi pensiun dan dukungan sosial terhadap kecemasan menghadapi masa pensiun pada pegawai negeri sipil di Kabupaten Badung,” *J. Psikol. Udayana*, vol. 5, no. 2, pp. 87–99, 2018, [Online]. Available: <https://ocs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/40403>.
- [13] S. Septiawati, “Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepribadian Ekstra Versi Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa,” *J. Ecopsy*, vol. 4, no. 2, pp. 77–84, 2017.
- [14] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- [15] A. D. Nugroho and Kunartinah, “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan),” *J. Bisnis dan Ekon.*, vol. 19, no. 2, pp. 153–169, 2012.
- [16] Hepiarti, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Katering Di Kecamatan Ilir Barat I Palembang,” *J. Manaj. Indones.*, vol. 6, pp. 51–62, 2016.
- [17] A. A. Pramesti, A. K. Djaelani, and A. A. . Priyono, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pg Rajawali 1 Unit Pg Kreet Baru Malang*. 2019.
- [18] R. Y. Wuwungan, R. N. Taroreh, and Y. Uhing, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado,” vol. 5, no. 2, pp. 298–307, 2017.
- [19] Istichomah, I. P. J. Andika, S. M. Khoeriyah, and H. V. E. Pesirahayu, “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di RSUD P. Senopati Bantul,” vol. 8, no. 1, pp. 10–15, 2020.
- [20] S. M. Hasibuan and S. Bahri, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 71–80, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- [21] Rahmayanti, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda,” *e-Journal Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 215–229, 2014.
- [22] S. F. Azizah *et al.*, “Peran Dukungan Sosial dan Job Insecurity Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel di Tengah Pandemi Covid-19,” *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 5, no. 1, pp. 133–140, 2021.
- [23] A. Handayani, “Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungna Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi,” *J. Insa.*, vol. 12, no. 3, 2010, [Online]. Available: <http://hdl.handle.net/10603/223973%0Ahttps://shodhganga.inflibnet.ac.in/handle/10603/223973>.
- [24] I. K. Wijaya, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas,” *Agora*, vol. 6, no. 2, 2018.
- [25] A. N. Setyawati and S. Soedarmadi, “Anaalisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang ),” *Solusi*, vol. 19, no. 2, pp. 112–127, 2021, doi: 10.26623/slsi.v19i2.3132.
- [26] N. M. Nurcahyani and I. G. . D. Adnyani, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ultim. Account.*, vol. 5, no. 1, pp. 500–532, 2016, doi: 10.31937/akuntansi.v4i2.131.