

PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI, DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT TNI AL DR. WAHYU SLAMET BITUNG SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

THE EFFECT OF PROFESSIONALISM, MOTIVATION, AND OCCUPATIONAL HEALTH (K3) SAFETY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DR. TNI AL HOSPITAL. BITUNG SLAMET REVELATION DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Oleh:

Asti A. Hariyanto¹
Bernhard Tewel²
Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹astiavriani08@gmail.com

²bernhardtewel@unsrat.ac.id

³yantjeuhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Profesionalisme, Motivasi, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung selama masa pandemi covid-19. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis berganda. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling terhadap 40 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, motivasi, dan keselamatan kesehatan kerja (k3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung, selain itu secara parsial profesionalisme, motivasi, dan keselamatan kesehatan kerja (k3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung.

Kata Kunci : profesionalisme, motivasi, keselamatan kesehatan kerja (k3), kinerja karyawan

Abstract: This study aims to examine the effect of Professionalism, Motivation, and Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance at the Indonesian Navy Hospital dr. Wahyu Slamet Bitung during the covid-19 pandemic. The type of research used is descriptive quantitative method with multiple analysis techniques. Collecting data using a questionnaire, the technique of determining the sample using a purposive sampling technique to 40 respondents. The results showed that professionalism, motivation, and occupational health safety (K3) simultaneously had a significant effect on employee performance at the Indonesian Navy Hospital dr. Wahyu Slamet Bitung, in addition, partially professionalism, motivation, and occupational health and safety (K3) have a positive and significant effect on employee performance at the Indonesian Navy Hospital dr. Wahyu Slamet Bitung.

Keywords: professionalism, motivation, occupational health and safety (k3), employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam

proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Sebagai garda terdepan para tenaga kesehatan (dokter dan perawat) diminta untuk siap sedia melayani masyarakat dalam situasi yang seperti ini. Tetapi tenaga kesehatan juga merupakan manusia biasa yang memiliki rasa takut. Ketakutan mereka sendiri, karena besarnya potensi akan terpapar virus ini pada diri mereka karena merawat pasien yang positif covid-19 di RS. Permasalahan ini juga dirasakan oleh para karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung, permasalahan tersebut dapat dikaitkan dengan motivasi yang ada di dalam diri karyawan, karena para dokter dan perawatlah yang harus berhadapan secara langsung dengan pasien yang positif Covid 19 sehingga tidak dapat dihindari perasaan takutpun akan timbul di dalam diri karyawan, hal tersebut dapat menurunkan tingkat motivasi yang dimiliki oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, akibat dari menurunnya tingkat motivasi mereka dapat dilihat dari kinerja mereka yang menurun seperti ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan menjadi berantakan karena mereka tidak bisa fokus dalam melakukan pekerjaannya karena terus menerus merasa takut.

Permasalahan lainnya yang juga dialami di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung yaitu tentang keselamatan kesehatan kerja mengenai, kebijakan dari pemerintah tentang ruang isolasi yang harus dimiliki oleh seluruh rumah sakit, baik rumah sakit swasta ataupun rumah sakit milik pemerintah harus memiliki ruang isolasi untuk menjadi tempat isolasi bagi masyarakat yang dinyatakan positif covid-19, ruang isolasi ini menjadi permasalahan di lingkungan kerja Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung karena selain harus mengadakan ruang tersebut, hal yang perlu diperhatikan juga adalah untuk memenuhi standar ruangan isolasi yang baik, sehingga dapat menjamin keselamatan kesehatan kerja bagi para karyawan yang ada, akibat dari permasalahan ini mengakibatkan kinerja karyawan juga menurun dapat dilihat dari kuantitas dan efektivitas dalam melakukan pekerjaan yaitu penanganan terhadap pasien yang biasanya dalam sehari bisa menangani sebanyak 40-50 pasien berkurang menjadi 30-35 pasien saja karena kendala pada ruangan isolasi yang masih kurang.

Permasalahan lainnya yang terjadi di dalam lingkungan kerja di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung yaitu tentang profesionalisme, permasalahannya yaitu tentang penggunaan APD (alat pelindung diri) yang harus dikenakan oleh para karyawan yang berhadapan langsung dengan pasien covid-19 dalam hal ini dokter, perawat dan bagian administrasi. APD yang dipakai tersebut, menaikkan suhu tubuh dari penggunaannya, di tambah lagi posisi geografis dari RS TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung berada pada area yang dekat dengan pantai, sehingga pada keadaan biasanya saja suhu udara di sekitar rumah sakit sudah tinggi, apalagi di tambah dengan penggunaan APD membuat suhu tubuh pemakainya, menjadi lebih tinggi lagi. Permasalahan lainnya yang di timbulkan dari pemakaian APD adalah ukuran dari APD yang di dapatkan oleh pegawai tidaklah sesuai dengan ukuran badan mereka, ada yang ukuran badannya besar diberikan APD dengan ukuran yang lebih kecil dari ukuran tubuh pemakainya, dan sebaliknya yang memiliki ukuran tubuh kecil diberikan APD dengan ukuran yang lebih besar dari ukuran tubuhnya, karena permasalahan ini menurunkan tingkat kinerja karyawan yang ada, hal ini dapat dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan menurun terlebih pada bagian pendaftaran atau bagian administrasi dimana para perawat dibagian ini sering meninggalkan tempat pendaftaran karena ketidaknyamanan dalam penggunaan APD.

Penurunan kinerja lainnya dapat dilihat dari sisi kemandirian dalam melakukan pekerjaan, dimana dalam menangani pasien non-covid biasanya hanya dinutuhkan seorang dokter dibantu oleh beberapa perawat dapat mengambil keputusan mengenai cara penanganan terhadap pasien tersebut, tapi untuk menangani pasien covid-19 dibutuhkan beberapa dokter dan tim perawat untuk mengambil keputusan dalam melakukan penanganan terhadap pasien tersebut, dalam menghadapi permasalahan seperti ini, manajemen SDM lah yang harus menghadapinya, ada upaya yang dilakukan oleh MSDM RS untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, diantaranya mengingatkan kembali tentang profesionalisme, memberikan motivasi terhadap pekerja, dan menjamin keselamatan kesehatan kerja (k3) kepada karyawan yang secara langsung berhadapan dengan pasien yang terjangkit virus tersebut. Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Motivasi, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung Selama Masa Pandemi Covid -19.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet
4. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, motivasi dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen SDM**

Hasibuan (2019:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Profesionalisme

Wibowo (2016) menjelaskan profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Rinaldo, Marpaung dan Hogantara (2017:3) menjelaskan professionalism adalah *role/competency*, artinya suatu kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Indikator-Indikator profesionalisme menurut Hall (1968) meliputi lima elemen: (1) Pengabdian pada profesi (*dedication*), (2) Kewajiban sosial (*social obligation*), (3) Kemandirian (*autonomy demands*), (4) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*), (5) Hubungan dengan sesama profesi (*profesional community affiliation*)

Motivasi

Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Wibowo (2016), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi: a. Target kerja, b. Kualitas kerja, c. Tanggung jawab, d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan: a. Komunikasi, b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan: a. Pemimpin, b. Duta perusahaan, c. Keteladanan

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Sinambela (2017:365) menjelaskan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Mangkunegara (2012:123) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur. Suma'mur (2015), ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut: a. Alat-alat perlindungan kerja, b. Ruang kerja yang aman, c. Penggunaan peralatan kerja, d. Ruang kerja yang sehat, e. Penerangan diruang kerja.

Kinerja

Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil dari kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Robbins (2016) kinerja karyawan

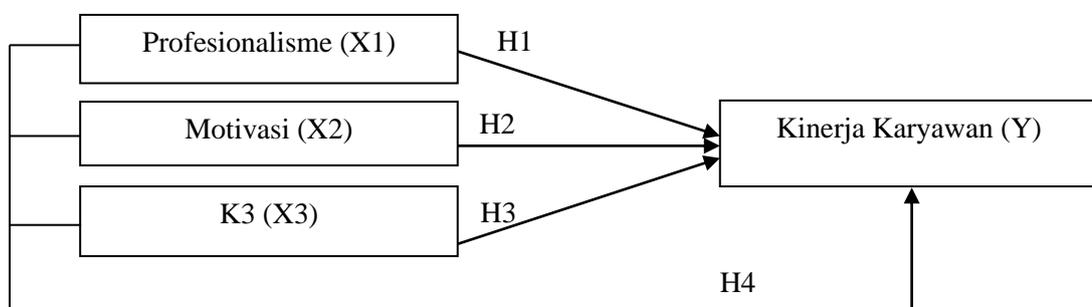
Penelitian Terdahulu

Penelitian Imtiyaz (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Labora Duta Anugrah Surabaya. Sedangkan karyawan yang baik adalah mereka yang memiliki kinerja tinggi dan mampu menjalankan operasionalnya sendiri. Apalagi PT. Labora Duta Anugrah Surabaya mengembangkan karyawannya; kinerja dengan memotivasi karyawan untuk mengatasi masalah mereka dan memberikan kompensasi yang sesuai berdasarkan kinerja mereka. Konsekuensinya, akan ada kepuasan kerja di antara setiap karyawan. Selanjutnya motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja diukur dengan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada karyawan yang dijadikan sampel, sehingga peneliti mengetahui data dan dapat menghitung hasilnya. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Selain itu, teknik pengumpulan data menggunakan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang diberikan. Sejalan dengan itu, ada 35 sampel dari 50 responden PT. Labora Duta Anugrah Surabaya, selain itu teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 20. Hasil penelitian menyimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Kusjono dan Ratnasari (2019) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Sumber Tenaga Lestari (*Citylight Apartement*) Tangerang Selatan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dan menggunakan metode survei terhadap 80 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen yang berbentuk angket. Instrumen dikalibrasi dengan menggunakan validitas butir dan koefisien reliabilitas. Uji persyaratan analisis data dilakukan dengan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Data penelitian di analisis menggunakan analisa korelasi, determinasi dan regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi dengan nilai Fhitung (24,518) lebih besar dari Ftabel (3,11) dengan persamaan regresi berganda $Y = 18,523 + 0,487X_1 + 0,099X_2$, tingkat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tergolong kuat dengan koefisien korelasi $r_{y12} = 0,624$. Sedangkan konstribusi variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,9% dan sisasnya sebesar 61,1 % ditentukan variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian Mamarimbing (2019) bertujuan penelitian untuk mempertimbangkan dan menganalisis 1) Pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan pemecah batu di Kabupaten Donggala. 2) Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pemecah batu di Kabupaten Donggala. 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pemecah batu di Kabupaten Donggala. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa :1) Terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan pemecah batu di Kabupaten Donggala, dengan *critical rate* (CR) 2,874 dan nilai probabilitas 0,004. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja pada perusahaan stone crusher di Kabupaten Donggala, dengan *critical rate* (CR) 1,973 dan nilai probabilitas 0,048. 3) Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada perusahaan pemecah batu di Kabupaten Donggala, dengan *critical rate* (CR) - 1,198 dan nilai probabilitas 0,231.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir
Sumber: kajian Teori, 2022

Hipotesis:

- H1: Profesionalisme berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung
- H2: Motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung
- H3: Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung
- H4: Profesionalisme, motivasi, dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, motivasi, dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL dr. Wahyu Slamet menggunakan analisis kuantitatif. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai rumah Sakit yang berjumlah 125 orang. Sugiyono (2018) menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 40 orang, sedangkan Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik Sampling purposive.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kuesioner, Sugiyono (2018) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Wawancara, Tersiana (2018: 12), wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis parsial (uji-t), pengujian hipotesis anova (uji-f), dan koefisien determinasi untuk pengujian hipotesis penelitian. Alat analisis untuk mengolah data adalah dengan menggunakan program SPSS.26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis data didapatkan hasil bahwa seluruh pernyataan indikator profesionalisme (X1), motivasi (X2), K3 (X3), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312), yang berarti seluruh pernyataan indikator dinyatakan valid, dan untuk seluruh variabel memiliki Nilai Cronbach's alpha > 0,6 sehingga seluruh variabel dinyatakan valid.

Uji Normalitas Data**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,05970987
Most Extreme	Absolute	.177
Differences	Positive	.068
	Negative	-.177
Test Statistic		.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 ^c

Sumber: data olahan SPSS.26 (2022)

Berdasarkan hasil dari olah data tabel 2 yang didapat diatas adalah signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,177 > 0,5$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Profesionalisme (X1)	,972	1,029
	Motivasi (X2)	,728	1,375
	Keselamatan Kesehatan Kerja (X3)	,716	1.398

Sumber: data olahan SPSS.26 (2022)

Berdasarkan hasil dari olah data tabel 3 didapatkan bahwa semua data variabel diatas menunjukkan multikorelasi karena memiliki tolerance diatas 0,1 dan VIP dibawah 10.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak atau tidak berpola baik dibawah angka 0 pda sumbu y maupun di atas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model ini.

**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber: data olahan SPSS.26 (2022)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu variabel independend dengan tujuan untuk mengistemasidan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Hipotesis Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2,197	7,508			-,293	,772
TOTALX1	,242	,117	,226		2,063	,046
TOTALX2	,534	,153	,443		3,496	,001
TOTALX3	,396	,124	,408		3,196	,003

Sumber: data olahan SPSS.26 (2022)

Berdasarkan hasil yang di olah, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,197 + 0,242X1 + 0,534 X2 + 0,396X3$$

1. Nilai konstanta (α) = - 2,197 artinya jika profesionalisme, motivasi, dan keselamatan kesehatan kerja (k3) bernilai 0 atau tidak berubah, maka kinerja karyawan - 2,197 satuan.
2. Koefisien β_1 (Profesionalisme) = 0,242 yang menunjukkan arah positif artinya, jika profesionalisme meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,242 satuan. Selanjutnya dilihat pada nilai Thitung = 2,063 > Ttabel = 0,312. Kemudian dengan nilai signifikansi 0,046 < 0,05 yang mengartikan adanya pengaruh positif signifikan variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis 1 yang menyatakan profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung diterima atau terbukti.
3. Koefisien β_2 (Motivasi) = 0,534 yang menunjukkan arah positif artinya, jika motivasi meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,534 satuan. Selanjutnya dilihat pada nilai Thitung = 3,496 > Ttabel = 0,312. Kemudian dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 yang mengartikan adanya pengaruh positif signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis 2 yang menyatakan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung diterima atau terbukti.
4. Koefisien β_3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) = 0,396 yang menunjukkan arah positif artinya, jika keselamatan kesehatan kerja meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,396 satuan. Selanjutnya dilihat pada nilai Thitung = 3,196 > Ttabel = 0,312. Kemudian dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05 yang mengartikan adanya pengaruh positif signifikan variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis 3 yang menyatakan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS TNI AL dr. Wahyu Slamet Bitung diterima atau terbukti.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi R2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,580	,545	2,144

Sumber: data olahan SPSS.26 (2022)

Berdasarkan hasil data yang sudah di olah menggunakan SPSS didapatkan nilai koefisien determinasi R2 sebesar 0,580. Hal ini menunjukkan bahwa 58% kinerja karyawan pada Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel independen yang digunakan antara lain profesionalisme, motivasi, keselamatan kesehatan kerja (k3) sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	228,546	3	76,182	16,576	,000 ^b
	Residual	165,454	36	4,596		
	Total	394,000	39			

Sumber: data olahan SPSS.26 (2022)

Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 16,576 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. dapat diartikan bahwa variabel profesionalisme, motivasi, dan keselamatan kesehatan kerja (k3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, H4 profesionalisme, motivasi, dan keselamatan kesehatan kerja (k3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data didapatkan bahwa profesionalismememiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung. Hal ini dapat berarti bahwa Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung harus tetap mempertahankan keadaan yang saat ini sedang berlangsung di dalam lingkungan kerjanya, karena kondisi kurangnya profesionalisme karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terlebih lagi pada masa saat ini yang sedang dalam kondisi pandemi covid-19, dimana tenaga kesehatan sangat diperlukan dalam menangani pandemi covid-19. Ada banyak hal yang dapat menjadi faktor pemicu menurunnya profesionalisme karyawan dalam bekerja, seperti kurangnya rasa aman yang dirasakan oleh karyawan karena ketakutan akan terjangkit virus ini, intensitas pekerjaan yang terlalu padat, penggunaan alat pelindung diri yang menyebabkan rasa tidak nyaman. Profesionalisme sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja khususnya dibidang kesehatan, karena seorang tenaga kerja kesehatan yang memiliki sikap profesionalisme dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas, peran, tanggung jawab, serta hubungan dan relasi dengan orang lain, juga fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya sendiri. Sehingga dengan sikap profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak secara positif bagi kinerja perusahaan dalam hal ini Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Ramadhan (2018) tentang analisis hubungan profesionalisme kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota banjarmasin. Hasil dari penelitian ini tentang variabel profesionalisme adalah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung. Hal ini dapat berarti bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung. Semakin tinggi motivasi yang ada pada diri seorang karyawan yang bekerja di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung, maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan, begitu juga sebaliknya jika semakin rendah motivasi dalam diri seorang karyawan di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung, maka akan semakin rendah juga hasil kerjanya. Oleh karena itu, pihak Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung harus selalu memperhatikan tingkat motivasi dari setiap karyawannya, agar bisa mengontrol kinerja yang ada pada Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung, karena ada banyak faktor yang dapat mendorong terjadinya penurunan motivasi dalam diri seorang karyawan seperti, adanya hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan orang lain disekitarnya baik itu hubungan yang kurang baik dengan pimpinan, hubungan yang kurang baik dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan yang kurang baik dengan keluarga dapat menjadikan motivasi seseorang menurun. Faktor lainnya seperti rasa kurang dihargai oleh orang lain, dan perasaan yang merasa bahwa dirinya kurang dari orang lain baik dalam bentuk kurangnya keterampilan atau kurangnya potensi. Jadi pihak perusahaan dalam hal ini Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung harus berupaya untuk meningkatkan motivasi pada diri karyawan seperti, memberikan lingkungan kerja yang baik, memberikan dorongan ataupun tujuan pada karyawan sehingga karyawan akan bekerja lebih baik lagi karena memiliki dorongan/tujuan yang ingin dicapai, serta pemberian upah/ gaji yang sesuai dengan hasil yang diberikan oleh karyawan itu terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Halim dan Andreani (2017) tentang analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di broadway babershop pt. Bersama lima putera. Hasil dari penelitian ini tentang variabel motivasi adalah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data bahwa keselamatan kesehatan kerja (k3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung. Hal ini dapat berarti bahwa keselamatan kesehatan kerja (k3) memiliki pengaruh terhadap kinerja di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung. Semakin tinggi keselamatan kesehatan kerja (k3) yang dimiliki oleh karyawan di Rumah

Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung, maka akan semakin tinggi juga hasil kinerja yang akan dihasilkan untuk rumah sakit, begitu juga sebaliknya semakin rendah keselamatan kesehatan kerja (k3), maka akan semakin rendah juga hasil kinerjanya. Jadi, variabel keselamatan kesehatan kerja (k3) harus sangat diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung, apalagi dalam kondisi sekarang ini yang dimana sedang berlangsung penyebaran virus covid-19 di seluruh dunia. Sebagai tempat pelayanan kesehatan untuk masyarakat, pihak rumah sakit harus benar-benar menjaga kesehatan karyawannya, karena merekalah yang akan berhadapan langsung dengan pasien-pasien yang sakit baik itu pasien covid-19 ataupun pasien dengan penyakit lainnya. Dengan memperhatikan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa bahwa pihak rumah sakit juga memperhatikan keamanan dan keselamatan mereka, tidak hanya itu karyawan juga akan merasa bahwa pihak rumah sakit juga menghargai kerja yang telah dilakukan oleh para karyawan, dan karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Santoso (2017) tentang pengaruh motivasi, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Azbil Berca Indonesia. Hasil dari penelitian ini tentang variabel keselamatan kesehatan kerja (k3) adalah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil pengujian hipotesis dan pertanyaan-pertanyaan penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel Profesionalisme, Motivasi, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung.
2. Profesionalisme secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung.
3. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung.
4. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung.

Saran

1. Untuk pihak Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung untuk tetap dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kondisi ataupun suasana yang ada di tempat kerja pada saat ini, karena dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk semua variabel memiliki hasil positif dan signifikan, sehingga pihak Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung hanya perlu untuk terus mengawasi kinerja dari karyawannya.
2. Diharapkan juga bagi pihak Rumah Sakit TNI AL Dr. Wahyu Slamet Bitung untuk tetap mempertahankan protokol kesehatan yang selama ini telah diterapkan, lebih khususnya dalam pemberlakuan 5M (memakai masker, mencuci tangan, menjaga jarak, membatasi mobilitas, menjauhi kerumunan) dan menjaga kebersihan lingkungan kerja, agar para karyawannya memiliki rasa aman saat bekerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambah komponen lain dalam penelitian selanjutnya, karena masih ada banyak sekali faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Halim, J & Andreani, F (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Agora*. Vol. 5, No. 1. <https://media.neliti.com/media/publications/54209-ID-analisis-pengaruh-motivasi-dan-kompensas.pdf>. Diakses pada 03 Januari 2023.

Hall, R. (1968). Professionalism and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33, 92-104. <https://www.semanticscholar.org/paper/Professionalization-and-Bureaucratization-Hall/9329940c5218c2b1b33a22b7da9eb58b4cc8910a>. Diakses pada 12 Juli 2022.

Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Intiyaz, D. F., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Labora Duta Anugrah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.*, Vol. 9, No. 6. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3082/3098/>. Diakses pada 12 Juli 2022.

Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 2, No. 2. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/download/2230/1824>. Diakses pada 27 Oktober 2023.

Mamarimbing, O. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pengolahan Batu Di Kabupaten Donggala. *e-Jurnal Katalogis*. Vol. 2, No. 1. <https://media.neliti.com/media/publications/147406-ID-pengaruh-keselamatan-kerja-terhadap-moti.pdf>. Diakses pada 18 September 2022

Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol.1, No. 15. <https://repository.uniska-bjm.ac.id/377/1/14120027.pdf>. Diakses pada 8 November 2022

Rinaldo, E., Marpaung, C. M., & Hogantara, A. (2017). *Peta Jalan Ukm 4.0: Profesional, Produktif, Kreatif, & Entrepreneurial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Santoso, I. D. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Azbil Berca Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 6, No. 12. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/654>. Diakses pada 13 Oktober 2022

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Gunung Agung.

Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Yogyakarta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat, Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.