

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *QUALITY OF WORK LIFE*
(QWL) MELALUI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP
PADA RUMAH SAKIT X DI JEMBER**

Tata Lia Agustin¹, Diana Sulianti K Tobing^{2*}, Sudarsih³

1. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Jln. Kalimantan
no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
2. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Jln. Kalimantan
no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
3. Jurusan Manajemen: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Jln. Kalimantan
no. 37, Jember, 68121, Indonesia**

***Corresponding author:** diana.tobing@unej.ac.id

Abstract

This study examines the effect of the work environment and quality of work life (QWL) on the performance of inpatient nurses at Jember X Hospital, with occupational health and safety (OHS) as an intervening variable. The research employs a quantitative approach with explanatory research design, using primary data collected through questionnaires distributed to 60 inpatient nurses. Data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method. The results indicate that the work environment does not have a significant direct effect on nurse performance but has a significant effect on OHS. Meanwhile, QWL has a significant direct effect on both OHS and nurse performance. Additionally, OHS significantly influences nurse performance and mediates the relationships between the work environment, QWL, and nurse performance. This study highlights the importance of OHS as a crucial factor in enhancing nurse performance. The findings suggest that improving the work environment and QWL, alongside strengthening OHS measures, can effectively enhance the overall performance of healthcare workers.

Keywords: *Work Environment, Quality of Work Life (QWL), Occupational Health and Safety (OHS), Nurse Performance*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja (QWL) terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit X Di Jember, dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori, menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 60 perawat rawat inap. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja perawat, tetapi berpengaruh signifikan terhadap K3. Sementara itu, QWL berpengaruh langsung secara signifikan terhadap K3 dan kinerja perawat. Selain itu, K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dan memediasi hubungan antara lingkungan kerja, QWL, dan kinerja perawat. Penelitian ini menyoroti pentingnya K3 sebagai faktor krusial dalam meningkatkan kinerja perawat. Temuan ini menyarankan bahwa peningkatan lingkungan kerja dan QWL, disertai dengan penguatan langkah-langkah K3, dapat secara efektif meningkatkan kinerja tenaga kesehatan secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja (QWL), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Perawat.*

Pendahuluan

Peraturan menteri kesehatan republik indonesia nomor 3 tahun 2020 mengatakan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dengan adanya banyak rumah sakit negeri ataupun swasta mengharuskan rumah sakit untuk lebih inovatif dalam mengembangkan perusahaannya, hal ini bisa dilakukan dengan cara mengembangkan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Menurut Rivai, (2009) dalam Qomqirh, (2020) Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang kompeten, siap, dan berdaya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu sumber daya manusia yang harus dikembangkan adalah perawat.

Menurut Hasin *et al.*, (2020) dalam Febrianti, (2022) Kinerja merupakan hasil dari tugas kerja yang telah ditetapkan dan memiliki keterkaitan langsung dengan pencapaian perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai *outcome* atau hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, kinerja menjadi faktor penting baik bagi perusahaan maupun bagi perawat itu sendiri. Salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja perawat adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Banyak sekali perusahaan yang menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja untuk menunjang proses dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja Maduningtias *et al.*, (2021). Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), K3 mencakup segala kondisi dan faktor yang berpengaruh terhadap keselamatan serta kesehatan tenaga kerja. Selain K3, faktor lingkungan kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja perawat. Menurut Ajabar, (2020) dalam meningkatkan kinerja perawat, rumah sakit perlu melakukan beberapa cara misalnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para perawat. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa jika terjadi hujan lebat koridor rumah sakit mengalami sedikit banjir hal ini memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja akibat lingkungan kerja yang kurang baik. Menurut Dian Ilma, (2020) faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja juga dipengaruhi oleh *quality of work life*, yaitu dengan memperhatikan kualitas hidup kerja yang diperlukan oleh perawat agar merasa nyaman dan merasa bagian dari organisasi. Menurut Tarigan *et al.*, (2020) dalam Febrianti *et al* (2022) *Quality of Work Life* (QWL) adalah suatu kondisi di mana karyawan dapat memenuhi berbagai kebutuhan, seperti aspek ekonomi, kehidupan keluarga, interaksi sosial, kesehatan, keamanan, pengetahuan, estetika, serta aktualisasi diri.

Rumah Sakit X Di Jember adalah fasilitas kesehatan milik pemerintah yang berlokasi di Jember, Jawa Timur. Rumah sakit ini memiliki keunggulan dalam layanan kesehatan, didukung

oleh tenaga medis spesialis serta fasilitas medis yang memadai. Dalam memberikan layanan kepada pasien, seluruh staf rumah sakit khususnya perawat harus bersikap ramah untuk kepuasan pasien dan keluarga pasien. Namun, berdasarkan data yang didapat dari ulasan *google review* terdapat keluhan dari pasien maupun keluarga pasien terhadap pelayanan yang diberikan oleh perawat. Beberapa keluhan tersebut diantaranya, "Perlu ditingkatkan lagi keramahannya" yang ditulis oleh V, selain itu terdapat keluhan dari R yang mengatakan "Perawat terutama perempuan banyak yang bercanda waktu jam kerja. Waktu melayani tanya ke pasien kurang sopan padahal harusnya terapisin 3S".

Berkaitan dengan fenomena tersebut, maka penelitian ini diberi judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, dan *Quality Of Work Life* (QWL) melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit X Di Jember".

Tinjauan Pustaka

Menurut Eliyanto, (2018:173) dalam Estiana *et al.*, (2023) Lingkungan kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang optimal, baik dari segi fisik maupun nonfisik. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2018) yaitu, *Temperature* di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja, kebersihan, dan hubungan antar pegawai.

Quality of work-life adalah suatu kondisi di mana karyawan dapat memenuhi berbagai kebutuhan mereka, termasuk kebutuhan ekonomi, kehidupan keluarga, interaksi sosial, kesehatan, keamanan, pengetahuan, estetika, dan aktualisasi diri Tarigan *et al.*, (2020) dalam Febriani *et al* (2022) . Adapun Indikator *Quality of Work Life* menurut Irawati, (2015) dalam Febriani *et al.*, (2022) yaitu, Pertumbuhan dan Pengembangan, partisipasi, dan imbalan yang inovatif.

Menurut Gbadago *et al* (2017) dalam Dedi Iskanto *et al.*, (2021) diperlukan sistem keselamatan dan kesehatan kerja sumber produksi, proses produksi, dan pekerjaan yang aman lingkungan hidup sehingga dapat menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja dan orang lain yang berada di lingkungan kerja. Menurut Caterina (2009:72) dalam Sinar Ritonga, (2022) terdapat indikator tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu, pemeriksaan tingkat kesehatan secara periodik, jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan, pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja, dan tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja.

Menurut Asmani, (2012:130) dalam Almansa Fitra *et al.*, (2022) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Ada beberapa indikator dalam penilaian kinerja

perawat di Rumah Sakit X di Jember yaitu, integritas, kedisiplinan, orientasi layanan, kerja sama, kuantitas, pemanfaatan alat kerja.

Metodologi Penelitian

Metode Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life/QWL) terhadap kinerja perawat melalui keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Rumah Sakit X di Jember. Populasi penelitian adalah seluruh perawat rawat inap di Rumah Sakit X di Jember, berjumlah 60 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka, dengan sumber data primer berupa jawaban responden dan sumber data sekunder berasal dari literatur terkait. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas lingkungan kerja dan QWL sebagai variabel independen, K3 sebagai variabel mediasi, dan kinerja perawat sebagai variabel dependen. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan tahapan evaluasi outer model, inner model, dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel dengan tingkat signifikansi 5%.

Hasil

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase%
Laki Laki	25	42%
Perempuan	35	58%
Total	60	100%

Sumber: Lampiran 4 data responden diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 persentase tenaga kerja perawat perempuan yang lebih tinggi di rumah sakit, yaitu 58% dibandingkan laki-laki yang hanya 42% disebabkan karena kebijakan pihak rumah sakit yang lebih banyak merekrut perempuan dengan alasan perempuan cenderung memiliki keterampilan komunikasi yang lebih baik serta tingkat empati yang tinggi, sehingga lebih efektif dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Selain itu, ketelitian dan ketelatenan yang dimiliki perempuan menjadi keunggulan dalam menjalankan tugas medis yaitu pelayanan terhadap pasien.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Persentase%
<25	2	3%
25-35	32	53%
>35	26	43%
Total	60	100%

Sumber: Lampiran 4 data responden diolah, 2025

Persentase tertinggi tabel 4.2 di rentang usia 25-35 tahun sebesar 53% responden menunjukkan diusia tersebut kinerja perawat masih dalam masa produktif sehingga lebih bisa maksimal dalam melayani pasien dengan baik.

Uji Hipotesis

Tabel 4.3 Hasil Uji Hipotesis

	Path Koefisien	T statistics	P values	(H0)	Keterangan
X1 -> Y	0.086	0.658	0.510	Diterima	Tidak Signifikan
X1 -> Z	0.495	4.519	0.000	Ditolak	Signifikan
X2 -> Y	0.405	3.011	0.003	Ditolak	Signifikan
X2 -> Z	0.344	3.030	0.002	Ditolak	Signifikan
Z -> Y	0.395	3.268	0.001	Ditolak	Signifikan
X1 -> Z -> Y	0.196	2.344	0.019	Ditolak	Signifikan
X2 -> Z -> Y	0.136	2.448	0.014	Ditolak	Signifikan

Sumber: data kuisioner diolah, 2025

Berdasarkan dari Tabel 4.3 Hasil Uji-t dapat disimpulkan sebagai berikut:

1.) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan tabel diatas p-value pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar $0,510 > 0,05$. Jadi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga H1 ditolak dan H0 diterima.

2.) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel diatas p-value pengaruh lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja, sehingga H2 diterima dan H0 ditolak.

3.) Pengaruh Quality of Work Life (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan tabel diatas p-value quality of work life terhadap kinerja perawat sebesar $0,003 < 0,05$. Jadi quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

4.) Pengaruh Quality of Work Life (X2) terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel diatas p-value quality of work life berpengaruh terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja sebesar $0,002 < 0,05$. Jadi quality of work life berpengaruh signifikan terhadap keselamatan dan Kesehatan kerja, sehingga H4 diterima dan H0 ditolak.

5.) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Z) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan tabel diatas p-value pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja perawat sebesar $0,001 < 0,05$. Jadi keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga H5 diterima dan H0 ditolak.

6.) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Perawat (Y) dimediasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel diatas p-value pengaruh lingkungan kerja melalui keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja perawat sebesar $0,019 < 0,05$. Hal ini menunjukkan mediasi variabel keselamatan dan Kesehatan kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga H6 diterima dan H0 ditolak.

7.) Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Perawat (Y) dimediasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Z)

Berdasarkan tabel diatas p-value pengaruh quality of work life melalui keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,014. Hal ini menunjukkan media variabel keselamatan dan Kesehatan kerja, variabel quality of work life berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga H7 diterima dan H0 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit X Di Jember ($p\text{-value} = 0,510 > 0,05$). Karena $p\text{-value} = 0,510$ jauh lebih besar dari 0,05, maka H0 diterima, yang berarti hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Dalam konteks implemantasi, lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator, yaitu temperatur di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, kebersihan, dan hubungan antar

karyawan. Temperatur di tempat kerja berpengaruh langsung terhadap integritas dan kinerja perawat. Suhu yang terlalu panas atau dingin dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan, dan memicu stres, yang pada akhirnya berdampak pada pelayanan dan etika kerja perawat. Temperatur di tempat kerja memengaruhi kedisiplinan kinerja perawat. Suhu yang tidak nyaman (terlalu panas atau dingin) dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan stres, dan menyebabkan kelelahan, yang berdampak pada keterlambatan, absensi, serta penurunan kepatuhan terhadap jadwal dan prosedur. Temperatur di tempat kerja berpengaruh terhadap orientasi layanan dalam kinerja perawat. Suhu yang nyaman mendukung fokus, empati, dan komunikasi efektif, yang penting dalam memberikan pelayanan pasien yang optimal. Temperatur tempat kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja sama antar perawat. Suhu yang tidak nyaman dapat menimbulkan kelelahan, iritabilitas, dan stres, yang memicu konflik dan menurunkan semangat kerja tim. Temperatur di tempat kerja memengaruhi kuantitas kinerja perawat. Suhu yang tidak nyaman dapat menyebabkan kelelahan lebih cepat, menurunkan energi, dan memperlambat tempo kerja, sehingga jumlah tugas yang diselesaikan berkurang. Temperatur di tempat kerja juga berpengaruh terhadap pemanfaatan alat dalam kinerja perawat. Suhu yang tidak nyaman dapat menurunkan konsentrasi dan ketangkasan, sehingga penggunaan alat medis menjadi kurang optimal atau berisiko terjadi kesalahan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dilihat dari uji hipotesis ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan keselamatan kerja perawat dan mengurangi risiko kecelakaan di tempat kerja. Jika perawat merasa lingkungan kerja aman dan nyaman, mereka akan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya tanpa rasa khawatir terhadap risiko kecelakaan kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya kebijakan keselamatan kerja yang diterapkan oleh rumah sakit dalam menjaga kesejahteraan tenaga medis.

Keamanan di tempat kerja memiliki peran penting dalam mendukung kesehatan dan keselamatan pekerja secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang aman membantu mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sehingga berdampak positif terhadap hasil pemeriksaan kesehatan karyawan dan menekan angka klaim jaminan kesehatan. Keamanan yang baik juga menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan pemahaman pekerja terhadap penggunaan alat kerja secara benar dan efisien. Selain itu, penerapan standar keamanan mendorong pekerja untuk melengkapi diri dengan alat pelindung diri (APD) sesuai

prosedur, guna mencegah cedera atau paparan bahaya. Dengan demikian, implementasi keamanan yang optimal berkontribusi langsung terhadap perlindungan fisik dan mental pekerja.

Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Quality of Work Life (QWL) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai ($p\text{-value} = 0,003 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa perawat yang mendapatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sistem imbalan yang adil, serta kesempatan untuk berkembang, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Quality of Work Life terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Quality of Work Life berpengaruh signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja ($p\text{-value} = 0,002 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa kesejahteraan tenaga kerja yang baik dapat meningkatkan kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara QWL dan kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan efisiensi kerja.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai p sebesar 0,001 ($< 0,05$). Perawat yang merasa aman dan sehat dalam bekerja cenderung lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Beberapa indikator K3 yang dinilai meliputi pemeriksaan kesehatan berkala, jaminan kesehatan dari rumah sakit, pemahaman terhadap penggunaan alat keselamatan kerja, serta kelengkapan alat pelindung diri (APD).

Pemeriksaan kesehatan secara rutin membantu menjaga kondisi fisik dan mental perawat, meningkatkan kedisiplinan, serta memperkuat kerja tim melalui lingkungan kerja yang sehat. Jaminan kesehatan dari rumah sakit memberikan rasa aman dan dihargai, yang berdampak pada peningkatan integritas, fokus terhadap layanan pasien, dan stabilitas kinerja. Pemahaman yang baik terhadap alat keselamatan kerja menumbuhkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, memperkuat koordinasi tim, serta mendorong efisiensi dan efektivitas kerja. Sementara itu, ketersediaan APD yang lengkap memungkinkan perawat bekerja dengan aman dan percaya diri, memperkuat kolaborasi tim, serta memastikan kinerja tetap optimal tanpa gangguan keselamatan.

Secara keseluruhan, implementasi K3 yang baik memberikan dampak positif terhadap berbagai aspek kinerja perawat, baik dari sisi integritas, layanan, kerjasama tim, kuantitas kerja, hingga efisiensi pemanfaatan alat.

Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,019 < 0,05$). Ini berarti bahwa meskipun lingkungan kerja secara langsung tidak memengaruhi kinerja perawat, keselamatan dan kesehatan kerja menjadi faktor penting yang menghubungkan keduanya. Dengan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman, tingkat keselamatan kerja meningkat, sehingga perawat dapat bekerja lebih optimal tanpa khawatir terhadap risiko kecelakaan atau masalah kesehatan di tempat kerja.

Dalam penerapannya, beberapa indikator keselamatan dan kesehatan kerja yang memainkan peran mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja perawat adalah ketersediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan kerja, serta pemeliharaan fasilitas kerja. Pada Rumah Sakit X di Jember, terdapat tantangan dalam memastikan ketersediaan APD yang cukup bagi seluruh perawat, serta kurangnya pelatihan rutin mengenai prosedur keselamatan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja harus diimbangi dengan peningkatan kebijakan keselamatan kerja agar dampaknya terhadap kinerja perawat menjadi lebih signifikan.

Pengaruh Quality of Work Life melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dapat memediasi hubungan antara QWL dan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,014 < 0,05$). Artinya, meskipun perawat memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, tanpa adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal, dampaknya terhadap peningkatan kinerja tidak akan maksimal. Dengan kata lain, keselamatan kerja bertindak sebagai jembatan yang memperkuat hubungan antara kesejahteraan kerja dan performa tenaga medis.

Dalam penerapannya, beberapa indikator yang berperan dalam mediasi ini mencakup ketersediaan fasilitas kesehatan bagi tenaga medis, sistem asuransi kesehatan, serta kebijakan pencegahan kecelakaan kerja. Di Rumah Sakit X di Jember, perawat yang memiliki akses

terhadap layanan kesehatan rumah sakit dan mendapatkan jaminan kesehatan cenderung lebih termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, jika kesejahteraan tenaga medis tidak diiringi dengan perlindungan kerja yang baik, maka tingkat stres kerja akan meningkat, sehingga dapat menurunkan produktivitas mereka.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja perawat, variabel ini berpengaruh signifikan terhadap K3, yang kemudian memediasi pengaruhnya terhadap kinerja. Sebaliknya, Quality of Work Life (QWL) terbukti berpengaruh langsung maupun tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja perawat melalui K3. Dengan kata lain, perawat yang merasa sejahtera dalam pekerjaannya, didukung oleh jaminan kesehatan, fasilitas keselamatan kerja yang memadai, serta lingkungan kerja yang mendukung, akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. K3 terbukti menjadi variabel mediasi yang efektif dalam menghubungkan pengaruh lingkungan kerja dan QWL terhadap peningkatan performa perawat. Hasil ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja perawat tidak cukup hanya dengan memperbaiki lingkungan kerja atau memberikan kesejahteraan, tetapi juga harus disertai dengan penguatan sistem keselamatan dan kesehatan kerja secara menyeluruh. Rumah sakit perlu memastikan bahwa kebijakan K3 dijalankan secara konsisten, karena K3 terbukti menjadi penghubung penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan aman bagi tenaga medis.

Saran

Rumah sakit sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif agar tenaga medis, khususnya perawat dapat bekerja secara optimal. *Quality of work life* perlu ditingkatkan melalui keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, kompensasi yang layak, serta peluang pengembangan karier. Dalam aspek K3, penting untuk memastikan ketersediaan alat pelindung diri, serta pelatihan rutin. Untuk meningkatkan kinerja perawat, rumah sakit perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala, memberikan umpan balik yang membangun, dan menciptakan sistem penghargaan yang memotivasi. Semua aspek ini saling berkaitan dan berkontribusi terhadap pelayanan yang lebih berkualitas bagi pasien.

Daftar Pustaka

- Ajabar, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Budi Utama.
- Almansa Fitra, M., Indrayani, I., Andykhatra, A., Syahril, S., Hutasoit, H., & Wayan Catra Yasa, I. (2022). Effect of Workload, Compensation and Employee Commitment To the Employees Performance of Public Works and Spatial Arrangements Office of Karimun District. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(2), 97–106. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i2.11>
- Azzam Farryal. (2024). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt citra van titipan kilat jakarta pusat
- Capestrano Dionisius, I., Wahyu Handaru, A., & Wiradendi Wolor, C. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1385–1398. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.615>
- Damayanti, D. T., & Meri Dwi Anggraeni. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Proklamasi Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1), 25–34. <https://doi.org/10.31933/emjm.v2i1.1013>
- Dedi Iskanto, Puspa Liza Ghazali, Asraf Afthanorhan, & Seflira Narti. (2021). Effect Of Occupational Safety And Health On Performance An Empirical Investigation. *Islam Universalia: International Journal of Islamic Studies and Social Sciences*, 3(2). <https://doi.org/10.56613/islam-universalia.v3i2.201>
- Dian Ilma. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Quality Of Work Life dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum WijayaKusuma.<https://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/451/1/156602712.pdf>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Febriani, R., Kusumawati, R., & Ariyanti, Y. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagemnet terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak). *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 8–19. <https://doi.org/10.31942/akses.v17i1.6506>
- Febrianti, F. (2022). Pengaruh Quality Of Worklife terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction dan Organutazional Commitment pada Karyawan Customer Service di Bank Umum Kota Surabaya. *Agora*, 10(2), 1–15.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2023). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage Publications.
- Maduningtias, L., Khoir, O. I., & Tarwijo. (2021). Pengaruh (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Ridar Essindo di Tangerang). *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (2614-8854), 4(4), 279– 284.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Nengcy, S., Lestari, Y., & Azkha, N. (2022). Analisis Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Sijunjung. *Jik Jurnal Ilmu Kesehatan*, 6(2), 497. <https://doi.org/10.33757/jik.v6i2.580>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3),

- Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Pujianto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.29138/jkis.v1i1.1>
- Puspitasari, D. M., & Agustini, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(9), 10093–10098. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i9.5800>
- Qomqitirh, N. (2020). Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia. In *ReasearchGate*. Penerbit: CV. Pustaka Abadi (Issue November). https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=rOrwEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=manajemen+sumber+daya+manusia%5C&ots=_4GB-hMkRU%5C&sig=McYp8CqCu2RQvLu_2PgJUnd4ixY
- Qurbani, D., Selviyana, U., Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. (2018). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen PENGARUH KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA CABANG BSD ARTICLES INFORMATION ABSTRACT JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA PRODI MAGISTER MANAJEMEN & FORKAMMA UNPAM*. 1(3), 110–129.
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–38. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.94>
- Roring, V., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kawanua Dasa Pratama Cabang Paniki Manado. *Productivity*, 5(2), 864–868. <https://doi.org/10.35797/ejp.v5i1.54237>
- Sedarmayanti. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja ." In *Manajamen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja*, by Sudaryo Dkk, 47. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI), 2018
- Sinar Ritonga. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR BINTANG MANDIRI MEDAN (STUDI KASUS). *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*, 22(1), 103-116.
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Kinerja Pegawai Ditengah Pandemi COVID-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(3), 242–251.
- Yusuf, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 12(3), 45-55.