

Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan tunjangan serta pengembangan karir terhadap kinerja perawat

Ahmad Suntono¹, Muhammad Amin Kadafi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda

¹Email: ahmadsuntono23@gmail.com

²Email: Muhammad.amin.kadafi@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan tunjangan serta pengembangan karir terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Aji Muhammad Parikesit. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 perawat. Alat statistik yang digunakan adalah Multiple Regretion (Regresi Berganda) dengan menggunakan metode sampel yaitu probability sampling. Data dianalisis dengan menggunakan software statistik SPSS 23.

Kata kunci: Keselamatan kerja; kesehatan kerja; tunjangan; pengembangan karir; kinerja perawat

Effect of work safety and occupational health and benefits and career development on nurse performance

Abstract

This study aims to determine the effect of work safety and occupational health and benefits as well as career development on the performance of nurses at Aji Muhammad Parikesit Hospital. The sample in this study were 69 nurses. The statistical tool used is Multiple Regression (Multiple Regression) using the sample method, namely probability sampling. Data were analyzed using SPSS 23 statistical software.

Keywords: *Occupational safety; occupational health; benefits; career development; nurse performance*

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja perawat merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semakin banyak perawat yang memiliki kinerja tinggi, maka efektivitas dan efisiensi kerja dalam kegiatan rumah sakit akan berjalan lancar.

Pihak manajemen harus secara selektif memilih strategi yang digunakan dalam setiap kebijakan yang diambil agar berdampak positif terhadap peningkatan kinerja perawat. Kebijakan dapat dilaksanakan dalam beberapa upaya dengan cara meningkatkan standart keselamatan dan kesehatan kerja, memberikan tunjangan, dan memberikan kesempatan dalam mengembangkan karir.

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman karena Rumah Sakit termasuk dalam kriteria tempat kerja dengan berbagai ancaman bahaya yang dapat menimbulkan dampak kesehatan, tidak hanya terhadap para pelaku langsung yang bekerja di Rumah Sakit, tapi juga terhadap pasien maupun pengunjung Rumah Sakit.

Kecelakaan kerja yang terjadi pada petugas kesehatan sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas serta keterampilan pekerja yang kurang memadai. Banyak pekerja yang meremehkan risiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat - alat pengaman walaupun sudah tersedia serta kurangnya motivasi kerja dan tingginya stres kerja yang dialami oleh pekerja rumah sakit.

Limbah medis berbahaya yang berupa limbah kimiawi, limbah farmasi, logam berat, limbah genotoksik dan wadah bertekanan masih banyak yang belum bisa dikelola dengan baik. Sedangkan limbah infeksius merupakan limbah yang bisa menjadi sumber penyebaran penyakit kepada SDM rumah sakit, pasien, pengunjung/pengantar pasien ataupun masyarakat di sekitar lingkungan rumah sakit. Limbah infeksius biasanya berupa jaringan tubuh pasien, jarum suntik, darah, perban, biakan kultur, bahan atau pelengkapan yang bersentuhan dengan penyakit menular atau media lainnya yang diperkirakan tercemari oleh penyakit pasien. Beberapa resiko kesehatan yang mungkin ditimbulkan akibat keberadaan rumah sakit antara lain: Penyakit menular (hepatitis, diare, campak, AIDS, Influenza), bahaya radiasi (kanker, kelainan organ genetik), dan resiko bahaya kimia.

Pada saat ini, sistem pengembangan karir dalam konteks sistem penghargaan bagi perawat sudah dikembangkan untuk pegawai negeri sipil (PNS) melalui jabatan fungsional perawat yang ditetapkan berdasarkan SK Menpan No. 94/KEP/M.PAN/11/2001 tentang Jabatan Fungsional Perawat termasuk Angka Kreditnya, walaupun belum sepenuhnya berbasis kompetensi. Di samping itu beberapa Rumah Sakit Swasta/Khusus sudah mengembangkan jenjang karir sesuai kebutuhannya masing-masing meskipun belum mengarah pada pengembangan jenjang karir profesional. Hal ini disebabkan karena belum ada acuan nasional tentang pengembangan karir profesional bagi perawat.

Sistem jenjang karir yang telah dilaksanakan di RS A.M Parikesit Tenggarong menggunakan penjenjangan perawat klinik (PK) mulai dari PK 1, 2, 3, 4 dan 5; perawat manajer (PM) mulai dari PM 1, 2, 3 dan PM 4; perawat pendidik (PP) mulai dari PP1, PP2 dan PP3 ; serta perawat riset (PR) yang terdiri dari PR1 dan 2. Evaluasi terhadap sistem ini dapat disimpulkan bahwa mutu pelayanan meningkat, khususnya pelayanan keperawatan. Sehingga berdampak pada meningkatkan kinerja kerja perawat, perawat akan berusaha untuk mengontrol karirnya dan memilih karir yang lebih baik sehingga ia terus berprestasi dan memperoleh kepuasan kerja.

Departemen kesehatan Republik Indonesia bersama pihak terkait dalam hal ini PPNI telah mengeluarkan pedoman jenjang karir perawat, di dalamnya mengatur empat jalur karir yang dapat ditempuh oleh perawat meliputi, perawat klinik, perawat manajer, perawat pendidik dan perawat peneliti.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis bertujuan untuk melihat bagaimana besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja perawat pada rumah sakit dan memberikan manfaat bagi pihak rumah sakit tentang cara penerapan masing-masing variabel dan kekurangan yang masih harus diperbaiki.

Tinjauan Pustaka

Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja menurut Bangun (2012:377) adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya.

Kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2009:123) adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Tujuan keselamatan kerja dan kesehatan kerja

Tujuan yang diharapkan perusahaan dalam keselamatan dan kesehatan kerja diantaranya adalah mencegah terjadinya penyakit akibat kerja, meningkatkan derajat kesehatan kerja dengan melakukan promosi kesehatan, menjaga status kesehatan dan kebugaran pekerja pada kondisi yang optimal, menciptakan sistem kerja yang aman mulai dari input proses sampai output, mencegah terjadinya kerugian (loss) baik moril maupun materil akibat terjadinya accident atau incident. Melakukan pengendalian terhadap resiko yang ada ditempat kerja menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat dari bahaya health hazard, menciptakan interaksi semua sub di perusahaan dalam interaksi yang sehat dan tidak berdampak terhadap penurunan deajat kesehatan atau adanya ketidaknyamanan. Mencegah timbulnya Cumulative Trauma Disorders yang diakibatkan oleh posisi kerja yang tidak baik, mencegah kerugian akibat timbulnya cedera maupun kesalahan karena ketidakseasian antara pekerja dengan pekerjaannya dan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja.

Hubungan antara keselamatan kerja terhadap kinerja

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Menurut Dharma (2002:164), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel keselamatan kerja terhadap kinerja.

Hubungan antara keselamatan kerja terhadap kinerja

Menurut Soepomo (1985:75) Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja. Menurut Suma'mur (1996:67) bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi: (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya. Dapat disimpulkan bahwa dengan diperhatikannya kesehatan karyawan selama bekerja merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif yang mendukung agar kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kesehatan kerja terhadap kinerja.

Hubungan antara tunjangan terhadap kinerja

Tunjangan menurut Desler dalam terjemahan Rahayu (2009:136) adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang diterima karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan.

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Lifana (2013) dengan judul "Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi" menunjukkan bahwa tunjangan memiliki pengeruh positif dan tidak signifikan dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,582 dan memiliki thitung sebesar -2,130 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,137.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan variable tunjangan terhadap kinerja.

Hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja

Handoko (2008:123) mengemukakan bahwa karir adalah seluruh 1pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Jalur karir adalah pola pekerjaan - pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang. Pengembangan karir adalah peningkatan - peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Negara (2014) dengan judul "engaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jemberana " menunjukkan bahwa tunjangan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 1,6909 dan memiliki thitung sebesar 2,522 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir terhadap kinerja

METODE

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini, yaitu:

Variabel independen adalah keselamatan kerja, kesehatan kerja, tunjangan dan pengembangan karir, Variabel dependen adalah kinerja.

Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:206) yang dimaksud dengan analisis data adalah adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data dilakukan untuk mengolah data menjadi informasi, data akan menjadi mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil pendekatan survey penelitian dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, kemudian dilakukan analisa untuk menarik kesimpulan.

Uji Validitas

Menurut Masrun yang dikutip Sugiyono (2003:124) mengatakan Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Apabila alat ukur tersebut berada $< 0,3$ (tidak valid) dan $> 0,3$ Valid).

Berdasarkan dari pengertian tersebut maka hal ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan dan pernyataan mana yang valid dan mana yang tidak valid, dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat signifikan r kritis = 0,300 apabila alat ukur tersebut berada $< 0,300$ (tidak valid).

Uji Reliabilitas

Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang sudah valid. Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Untuk teknik perhitungan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 23.0 for windows*. Item dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis. Nilai r kritis yang ditetapkan adalah antara 0,6 dan 0,7 (Sugiyono, 2003:124). Kemudian output dibandingkan dengan uji signifikansi dengan uji t .

Analisis Regresi Linear Berganda

Karena dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) mendefinisikan bahwa analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik

turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor reliabel dimanipulasinya (dinaik-turunkannya).

Sugiyono (2014:277) rumus persamaan regresi berganda ditetapkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
X1	= Variabel Keselamatan Kerja
X2	= Variabel Kesehatan Kerja
X3	= Variabel Tunjangan
X4	= Variabel Pengembangan Karir
b1	= Koefisien Regresi dari Keselamatan Kerja
b2	= Koefisien Regresi dari Kesehatan Kerja
b3	= Koefisien Regresi dari Tunjangan
b4	= Koefisien Regresi dari Pengembangan Karir
e	= <i>Standard Error</i>

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Priyanto, 2012:56). Pada modal regresi berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) semakin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah dampak variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi secara simultan, yaitu untuk mengetahui variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyanto, 2012: 38).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F:

H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai Fhitung > Ftabel, atau jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, berarti secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H1 diterima dan H0 ditolak jika nilai Fhitung < Ftabel, atau jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05, berarti secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji signifikansi parsial (uji t)

Uji t untuk mengetahui variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyanto, 2012: 50).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t:

H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai thitung > ttabel, atau jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, berarti secara parsial atau sendiri-sendiri tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H1 diterima dan H0 ditolak jika nilai thitung < ttabel, atau jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05, berarti secara parsial atau sendiri-sendiri terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis 1

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa bila alat keselamatan kerja berkurang atau menurun maka akan membuat kinerja perawat menurun. Hal itu dikarenakan berkurangnya alat keselamatan kerja akan membuat para perawat merasa tidak mendapatkan jaminan keselamatan dalam berkerja sehingga membuat perawat merasa tidak aman dan terlindungi pada saat bekerja.

Keselamatan kerja ini mencakup kondisi tempat kerja yang meliputi layout rumah sakit, sistem penerangan, penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan pertama, asuransi serta tunjangan kecelakaan kerja. Di Rumah Sakit A.M Parikesit Tenggarong memiliki penataan kelengkapan yang baik dan memiliki penerangan lampu yang tepat untuk menunjang kegiatan perawat dalam bekerja. Kondisi perlengkapan dalam pencegahan kondisi darurat juga tersedia seperti tabung oksigen, pintu darurat, P3K, serta tabung pemadam kebakaran. Di Rumah Sakit A.M Parikesi Tenggarong juga memberikan tunjangan bagi perawatnya sesuai dengan standar yang diberikan oleh rumah sakit misalnya asuransi tenaga kerja dan tunjangan kecelakaan kerja. Apabila keselamatan kerja yang disediakan rumah sakit berkurang atau menurun dari yang diberikan saat ini, maka kinerja perawat akan menurun.

Hasil pengujian hipotesis 2

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Hal itu menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program kesehatan kerja di Rumah Sakit A.M Parikesit Tenggarong tidak selamanya dapat diikuti peningkatan kinerja. Hal itu dikarenakan program kesehatan kerja yang terdapat di rumah sakit mencakup lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan, pemeliharaan kesehatan tenaga kerja sudah bagus sehingga apabila terjadi peningkatan program kesehatan kerja maka tidak akan terlalu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat.

Lingkungan kerja secara medis mencakup kebersihan lingkungan kerja tidak mempengaruhi proses kegiatan kerja perawat. Suhu udara dan ventilasi di dalam ruangan perawat tersebut sudah baik dan memenuhi standar. Sistem pembuangan limbah medis yang tidak mengganggu kinerja perawat tersebut.

Sarana kesehatan tenaga kerja mencakup penyediaan air bersih yang berada di rumah sakit sudah memadai. Sarana kamar mandi/WC yang berada di rumah sakit sudah memadai dan bersih.

Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja mencakup jaminan kesehatan yang diberikan rumah sakit sudah optimal. Rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan bagi perawatnya sudah baik. Di dalam rumah sakit sudah ada program pemeriksaan kesehatan bagi perawat yang memadai.

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa program kesehatan kerja pada rumah sakit sudah cukup bagus sehingga apabila terjadi peningkatan tidak akan terlalu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat pada Rumah Sakit A.M Parikesit Tenggarong.

Hasil pengujian hipotesis 3

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pemberian tunjangan akan meningkatkan kinerja perawat. Tingkat besar kecilnya tunjangan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja perawat. Dalam menentukan besarnya tunjangan pihak Rumah Sakit A.M Parikesit telah mempertimbangkan standar kehidupan normal. Hal ini karena motivasi kerja perawat banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Pemberian tunjangan yang dilaksanakan dengan tepat, akan berdampak positif pada tujuan yang hendak dicapai rumah sakit. Perawat yang merasa puas terhadap tunjangan yang diterimanya, akan termotivasi untuk bekerja dengan baik sesuai harapan dan tujuan yang hendak dicapai rumah sakit. Program tunjangan ini tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan perawat, tetapi juga menjadi hal yang penting bagi rumah sakit itu sendiri.

Program tunjangan ini merupakan pencerminan rumah sakit dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Rumah sakit yang tidak menjalankan program kompensasi dengan benar, lambat laun akan ditinggalkan perawatnya. Perawat yang merasa tidak puas terhadap tunjangan yang diterimanya akan dengan mudah beralih ke rumah sakit lain yang menawarkan tunjangan yang sesuai.

Hasil pengujian hipotesis 4

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya program pengembangan karir akan meningkatkan kinerja perawat pada Rumah Sakit A.M Parikesit Tenggarong. Dengan adanya pengembangan karir di antara perawat dapat memacu para perawat pada Rumah Sakit A.M Parikesit untuk memberikan kinerja yang terbaik dan maksimal bagi rumah sakit. Hal ini dapat dijadikan tolak

ukur bagi perawat lainnya agar bisa memberikan kinerja yang baik dibandingkan kinerja yang sebelumnya.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang cukup kuat dalam peningkatan kinerja perawat. Artinya pengembangan karir bagi para perawat perlu dilakukan karena seorang perawat dala memberikan pelayanan tidak hanya ingin memperoleh gaji. Lebih dari itu, ia juga mengharapkan ada perubahan, kemajuan dan kesempatan yang diberikan oleh rumah sakit kepada perawat untuk maju ketingkat lebih tinggi dan lebih baik.

Upaya penciptaan pengembangan karir lebih kepada kemampuan individu para perawat dalam pencapaiannya. Untuk meraih kejenjang yang lebih tinggi tentu ini menjadi pendorong yang kuat untuk menunjukkan kemampuan dan prestasi dalam meberikan pelayanan kesehatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, tunjangan, pengembangan karir terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit A.M Parikesit Tenggarong, diperoleh kesimpulan, Variabel Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Perawat pada Rumah Sakit A.M Parikesit Tenggarong, Variabel Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) Perawat pada Rumah Sakit A.M Parikesit Tenggarong, Variabel Tunjangan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Perawat pada Rumah Sakit A.M Parikesit Tenggarong, Variabel Pengembangan Karir (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Perawat pada Rumah Sakit A.M Parikesit Tenggarong, dan Nilai Koefisien Determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,720 atau sebesar 72% yang berarti keselamatan dan kesehatan kerja, tunjangan, dan pengembangan karir mempunyai hubungan sangat kuat terhadap kinerja perawat Rumah Sakit A.M Parikesit Tenggarong, sedangkan sisanya sebesar 0,280 atau sebesar 28% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kesepuluh Jilid 2*, Terjemahan oleh Paramitha Rahayu, PT Index, Jakarta.
- Handoko, T Hani, 2008, *Manajemen Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta. Depkes RI, 2017, *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*, Jakarta.
- Kadarisman, M, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan Pertama*, Rajawali Press, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Priyanto, 2012, *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis Edisi 1*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.