

Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3 di RS Paragon

Tony Yurizal Bagus M
Universitas Respati Indonesia
tonyyurizal@gmail.com

ABSTRAK

Budaya kerja yang aman dan sehat telah menjadi acuan dalam menjalankan suatu usaha yang di dalamnya melibatkan manusia sebagai sumber daya penting dalam menjalankannya. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik secara jasmani maupun rohani tenaga kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja dapat menimbulkan dampak yang merugikan bagi perusahaan. Kerugian yang ditimbulkan tidak hanya secara materi tetapi dapat menimbulkan korban jiwa bagi pekerja yang mengalami kecelakaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap perilaku perawat dalam menerapkan manajemen K3. Penelitian ini dilakukan di RS Paragon, respondennya adalah seluruh perawat yang bekerja aktif sebagai pelaksana teknis pelayanan di rumah sakit. Waktu penelitian dilakukan pada Bulan April-Juni 2024, jumlah sampel sebanyak 60 perawat. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Variabel dengan menggunakan data primer yang didapatkan dari kuesioner, pengolahan data dilakukan secara statistik dengan uji *chi square* dan uji regresi logistik. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap perilaku K3 perawat adalah sikap (nilai $p=0,018 < \alpha 0,05$), variabel motivasi (nilai $p=0,020 < \alpha 0,05$) dan supervisi (nilai $p = 0,007 < \alpha 0,05$). Dan variabel yang tidak berpengaruh terhadap perilaku K3 adalah ketersediaan sarana prasarana (nilai $p = 1,0 > \alpha 0,05$) dan lingkungan (nilai $p=1,0 > \alpha 0,05$). Serta faktor yang paling dominan mempengaruhi perilaku perawat dalam menerapkan K3 adalah supervisi (nilai $p=0,009$ dan $OR=8,724$) Perilaku perawat dalam menerapkan manajemen K3 di rumah sakit perlu ditingkatkan melalui pelaksanaan supervisi, bimbingan, dan pelatihan secara berkala agar sikap dan motivasi para perawat semakin meningkat.

Kata kunci : Perilaku, Perawat, K3, Supervisi, Sikap, Motivasi

ABSTRACT

A safe and healthy work culture has become a reference in running a business which involves humans as an important resource in running it. Occupational safety and health (K3) is an idea and effort to ensure the integrity and perfection, both physically and spiritually, of the workforce. Work accidents that occur in the workplace can have a detrimental impact on the company. The losses incurred are not only material but can cause fatalities for workers who experience accidents. The aim of this research is to determine the factors that influence nurses' behavior in implementing K3 management. This research was conducted at Paragon Hospital, the respondents were all nurses who worked actively as technical implementers of services at the hospital. When the research was conducted in April-June 2024, the sample size was 60 nurses. This research includes quantitative research. Variables using primary data obtained from questionnaires, data processing was carried out statistically using the chi square test and logistic regression test. The results of statistical tests show that the factors that influence nurses' K3 behavior are attitude (p value = $0.018 < \alpha 0.05$), motivation variables (p value = $0.020 < \alpha 0.05$) and supervision (p value = $0.007 < \alpha 0, 05$). And the variables that do not influence K3 behavior are the availability of infrastructure (p value = $1.0 > \alpha 0.05$) and the environment (p value = $1.0 > \alpha 0.05$). And the most dominant factor influencing nurses' behavior in implementing K3 is supervision (p value = 0.009 and $OR = 8.724$) Nurses' behavior in implementing K3 management in hospitals needs to be improved through regular supervision, guidance and training so that nurses' attitudes and motivation

Keywords: Behavior, Nurse, K3, Supervision, Attitude, Motivation

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan usaha dan kesadaran manusia terhadap potensi kecelakaan kerja yang timbul saat melaksanakan tugas, memungkinkan manusia semakin peduli untuk mengembangkan metode pencegahan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja dapat menimbulkan dampak yang merugikan bagi perusahaan (Agusatomi et al., 2015). Kerugian yang ditimbulkan tidak hanya secara materi tetapi dapat menimbulkan korban jiwa bagi pekerja yang mengalami kecelakaan (Widjaja et al., 2015).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 87 Ayat 1 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”. Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan salah satunya dilakukan di rumah sakit. Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) diatur dalam Permenaker RI Nomor 5 Tahun 1996 pasal 3 ayat 1 dan 2 yang menyatakan bahwa, “Setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 100 atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat

mengakibatkan seperti peledakan, kebakaran, pencemaran lingkungan dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3)”. Hal ini sebagai upaya untuk memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja di bidang kesehatan (Evie Sopacua, 2016).

Upaya yang dilakukan yaitu pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitas (Standhope, 2016). Kesehatan dan Keselamatan Kerja dilaksanakan karena kinerja di rumah sakit memiliki potensi menimbulkan bahaya secara kimia, fisik, biologi, psikosisial dan ergonomic. Hal ini dapat membahayakan pekerja di rumah sakit, pasien, pengunjung dan masyarakat di sekitar rumah sakit (Menkes, 2017).

Penelitian yang dilakukan di RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya pada tahun 2020 menyatakan bahwa pelaksanaan program Keselamatan Kerja belum berjalan secara efektif, hal ini dikarenakan kurangnya jumlah SDM dan latar belakang pendidikan, anggaran kurang memadai dan sarana yang belum memenuhi.(Nova et al., 2020) Penelitian yang dilakukan di suatu rumah sakit oleh Sentya Putri pada tahun 2018 menyatakan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara kejadian kecelakaan kerja dengan pelatihan dan promosi terkait keselamatan kerja (Putri et al., 2018).

RSUD Paragon merupakan rumah sakit milik swasta tipe C sesuai dengan Keputusan Gubernur Nomor 846 Tahun 2018 yang berlokasi di Jawa Barat. RS Paragon merupakan salah satu tempat yang memiliki resiko dari kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja rumah sakit, pasien pengunjung. Penerapan SMK3 diperlukan untuk mencegah dan mengatasi potensi adanya kecelakaan kerja di rumah sakit.

Berdasarkan hal-hal di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja pada perawat di RS Paragon. Pelaksanaan program-program yang dikelola dengan baik, diharapkan dapat mengendalikan, mencegah dan mengatasi potensi-potensi berbahaya yang mungkin timbul pada perawat saat bekerja di RS Paragon. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap perilaku perawat dalam menerapkan manajemen K3

(Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di RS Paragon tahun 2024.

METODE

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja pada perawat karena masih terdapat beberapa kejadian-kejadian yang berpotensi menimbulkan bahaya terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pada perawat di rumah sakit. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku perawat dan variabel independennya adalah sikap, motivasi, ketersediaan sarana prasarana, lingkungan dan supervisi. Penelitian ini dilakukan di RS Paragon dengan responden semua perawat yang bekerja aktif sebagai pelaksana teknis pelayanan di RS Paragon. Waktu penelitian dilakukan pada Bulan April-Juni 2024, jumlah sampel sebanyak 60 perawat. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Variabel dengan menggunakan data primer yang didapatkan dari kuesioner, pengolahan data dilakukan secara statistik dengan uji *chi square* dan uji regresi logistik.

HASIL PENELITIAN

A. Analisis Univariat

1. Data Demografi

Tabel 1

Gambaran Responden Menurut Umur, Jenis Kelamin dan Pendidikan (n=60)

Variabel	Hasil Ukur	Frekuensi	Persentase
Umur	21-30 tahun	49	81.7

	31-40 tahun	11	18.3
Jenis kelamin	Laki-laki	15	25.0
	Perempuan	45	75.0
Pendidikan	D3	40	66.7
	D4	1	1.7
	S1	19	31.7

Berdasarkan tabel 1 tentang gambaran responden menurut umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan didapati informasi sebagai berikut: pertama, dari keseluruhan responden (60 orang) sebagian besar diantaranya berusia antara 20 – 30 tahun, yaitu 81,7%, sedangkan mereka yang berusia antara 31 – 40 tahun hanya 18,3 %. Kedua, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu 75,0%, sedangkan yang laki-laki hanya 25,0%. Dan ketiga, persentase responden menurut tingkat pendidikan didapati bahwa sebagian besar adalah mereka yang level Diploma

tiga/D3, yaitu 66,7%, disusul yang Strata satu/S1 sebanyak 31,7% dan yang D4 hanya 1,7%.

2. Gambaran Responden Menurut Perilaku K3, Sikap, Motivasi, Sarana Prasarana, Lingkungan dan Supervisi

Pada bagian ini Peneliti menggambarkan responden menurut variabel dependen (perilaku manajemen K3) dan variabel independen (sikap, motivasi, ketersediaan sarana prasarana, lingkungan dan supervisi). Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2 Gambaran Responden Menurut Perilaku K3, Sikap, Motivasi, Sarana Prasarana, Lingkungan dan Supervisi (n=60)

<i>Variabel</i>	<i>Hasil Ukur</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase</i>
<i>Perilaku K3</i>	Tidak aman	16	26.7
	Aman	44	73.3
<i>Sikap</i>	Negatif	15	25.0
	Positif	45	75.0
<i>Motivasi</i>	Rendah	32	53.3
	Tinggi	28	46.7
	Tidak memadai	6	10.0

<i>Sarana Prasarana</i>	Memadai	54	90.0
<i>Lingkungan</i>	Tidak mendukung	51	85.0
	Mendukung	9	15.0
<i>Supervisi</i>	Tidak optimal	30	50.0
	Optimal	30	50.0

Berdasarkan tabel 2 tentang gambaran responden menurut variabel perilaku manajemen K3, sikap, motivasi, ketersediaan sarana prasarana, lingkungan dan supervisi dapat dijelaskan sebagai berikut: pertama, dari 60 responden yang diteliti didapati bahwa mayoritas para tenaga perawat berperilaku aman dalam menerapkan manajemen K3, yaitu 73,3%, dan yang tidak aman perilakunya hanya 26,7%. Kedua, persentase responden menurut sikap didapati bahwa mayoritas diantaranya bersikap positif yaitu 75,0%, yang negatif hanya 25,0%. Ketiga, persentase responden menurut motivasi didapati bahwa ada 53,3%

responden yang motivasinya rendah, sedangkan yang tinggi ada 46,7%. Keempat, didapati bahwa mayoritas responden mengatakan ketersediaan sarana prasarana memadai, yaitu 90,0%, dan yang mengatakan tidak memadai hanya 10,0%. Kelima, dari keseluruhan responden mayoritas mengatakan bahwa lingkungan tidak mendukung, yaitu 85,0%, dan yang mendukung hanya 15,0%. Keenam, frekuensi responden menurut tindakan supervisi atasan didapati bahwa persentasenya merata antara mereka yang mengatakan bahwa supervisi optimal dan tidak optimal, yaitu masing-masing 50,0%.

B. Analisis Bivariat

1. Pengaruh Sikap Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3

Tabel 3 Pengaruh Sikap Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3

Sikap	Perilaku		Jumlah	P value	OR (CI 95 %)
	Tidak aman (%)	Aman (%)			
Negatif	8 (53,3)	7 (46,7)	15 (100,0)	0,018	5,286 (1,4-18,8)
Positif	8 (17,8)	37 (82,2)	45 (100,0)		
Jumlah	16 (26,7)	44 (73,3)	60 (100,0)		

Hasil uji chi square menunjukkan bahwa nilai $p = 0,018$ ($p \text{ value} < \alpha$

$0,05$), Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap dengan perilaku

perawat dalam menerapkan manajemen K3 di rumah sakit (ada perbedaan perilaku antara mereka yang sikapnya negatif dan positif). Keputusannya: Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai OR = 5,286 (dibulatkan

menjadi 5), artinya responden yang sikapnya negatif berpeluang 5 kali lebih besar berperilaku tidak aman dalam menerapkan manajemen K3 dibandingkan responden yang sikapnya positif.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3

Tabel 4 Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3

Motivasi	Perilaku		Jumlah (%)	P value	OR (CI 95 %)
	Tidak aman (%)	Aman (%)			
Rendah	13 (40,6)	19 (59,4)	32 (100,0)	0,020	5,702 (1,4-22,8)
Tinggi	3 (10,7)	25 (89,3)	28 (100,0)		
Jumlah	16 (26,7)	44 (73,3)	60 (100,0)		

Hasil uji fisher exact test menunjukkan bahwa nilai $p = 0,020$ (p value < alpha 0,05), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan perilaku perawat dalam menerapkan manajemen K3 di rumah sakit (ada perbedaan perilaku antara mereka yang motivasinya rendah dan tinggi).

Keputusannya: Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai OR = 5,702 (dibulatkan menjadi 5), artinya responden yang motivasinya rendah berpeluang 5 kali lebih besar berperilaku tidak aman dalam menerapkan manajemen K3 dibandingkan responden yang motivasinya tinggi.

3. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3

Tabel 5 Pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3

Sarana Prasarana	Perilaku		Jumlah (%)	P value	OR (CI 95 %)
	Tidak aman (%)	Aman (%)			
Tidak memadai	1 (16,7)	5 (83,3)	6 (100,0)	1,000	0,520 (0,5-4,8)
Memadai	15 (27,8)	39 (72,2)	54 (100,0)		

Jumlah	16 (26,7)	44 (73,3)	60 (100,0)		
--------	-----------	-----------	------------	--	--

Hasil uji fisher exact test menunjukkan bahwa nilai $p = 1,000$ (p value $>$ alpha 0,05), artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana dengan perilaku perawat dalam

menerapkan manajemen K3 di rumah sakit (tidak ada perbedaan perilaku antara mereka yang mengatakan ketersediaan sarana prasarana tidak memadai dan memadai).
Keputusannya: H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Pengaruh Lingkungan Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3

Tabel 6 Pengaruh Lingkungan Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3

Lingkungan	Perilaku		Jumlah	P value	OR (CI 95 %)
	Tidak aman (%)	Aman (%)			
Tidak mendukung	14 (27,5)	37 (72,5)	51 (100,0)	1,000	1,324 (0,2-7,1)
Mendukung	2 (22,2)	7 (77,8)	9 (100,0)		
Jumlah	16 (26,7)	44 (73,3)	60 (100,0)		

Hasil uji fisher exact test menunjukkan bahwa nilai $p = 1,000$ (p value $>$ alpha 0,05), artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan dengan perilaku perawat dalam

menerapkan manajemen K3 di rumah sakit (tidak ada perbedaan perilaku antara mereka yang mengatakan lingkungan tidak mendukung dan lingkungan mendukung).
Keputusannya: H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Pengaruh Supervisi Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3

Tabel 7 Pengaruh Supervisi Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3

Supervisi	Perilaku		Jumlah	P value	OR (CI 95 %)
	Tidak aman (%)	Aman (%)			
Tidak optimal	13 (43,3)	17 (56,7)	30 (100,0)	0,007	6,882 (1,7-27,7)
Optimal	3 (10,0)	27 (90,0)	30 (100,0)		
Jumlah	16 (26,7)	44 (73,3)	60 (100,0)		

Hasil uji fisher exact test menunjukkan bahwa nilai $p = 0,007$ (p value $< \alpha 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi dengan perilaku perawat dalam menerapkan manajemen K3 di rumah sakit (ada perbedaan perilaku antara mereka yang mengatakan sikap tidak optimal dan

optimal). Keputusannya: H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai OR = 6,882 (dibulatkan menjadi 7), artinya responden yang mengatakan supervisi tidak optimal berpeluang 7 kali lebih besar berperilaku tidak aman dalam menerapkan manajemen K3 dibandingkan responden yang mengatakan supervisi optimal.

C. Analisis Multivariat

Tabel 9 Pemodelan Multivariat

Variabel	<i>P value</i>	OR	<i>P value</i>	OR
	Model I		Model Terakhir	
Sikap	0,019	6,588	0,019	6,588
Motivasi	0,040	5,172	0,040	5,172
Supervisi	0,009	8,724	0,009	8,724

Berdasarkan tabel 9 tentang pemodelan multivariat diperoleh bahwa variabel yang berpengaruh signifikan terhadap perilaku perawat dalam menerapkan manajemen K3 adalah: sikap, motivasi dan supervisi. Dari ketiga variabel tersebut, terdapat 1 variabel yang paling dominan paling berpengaruh terhadap perilaku K3, karena memiliki p value terendah dan OR tertinggi yaitu variabel supervisi (p value = 0,009 & OR=8,724). Berdasarkan kajian di atas maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan /besar berpengaruh signifikan terhadap perilaku

perawat dalam menerapkan manajemen K3 adalah supervisi setelah dikontrol oleh variabel sikap dan motivasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Sikap Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3 di RS Paragon

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pinontoan, Mantiri dan Mandey (2020) di RSUD Kotamobagu bahwa salah satu faktor berpengaruh terhadap penerapan manajemen K3 rumah sakit adalah sikap ($p=0,039$). Selanjutnya, penelitian Riani

dan Meisi (2021) juga mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku K3 adalah sikap. Kemudian penelitian Panggabean, Selly Febi Margaretha (2020) juga mengungkapkan bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap perilaku perawat dalam menerapkan manajemen K3 di rumah sakit.

Menurut Peneliti, sikap yang dikaji dalam penelitian ini adalah reaksi atau respons para perawat terhadap penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di rumah sakit. Peneliti mencoba untuk mengetahui sikap para perawat tentang tanggung jawab kerja mereka dalam mengupayakan penerapan K3 yang tepat di rumah sakit, dan tentang hak para pasien dalam mendapatkan pelayanan yang aman dan selamat. Peneliti mencoba untuk mengukur sikap perawat secara langsung dengan menanyakan bagaimana pendapat atau pernyataan mereka manajemen K3. Dari keseluruhan responden yang diteliti didapati bahwa terdapat 15,0% yang sikapnya negatif terhadap penerapan manajemen K3, dan hal ini pula yang kemudian berdampak pada perilaku responden yang tidak aman, masih

ditemukan ada 26,7% responden yang perilakunya tidak aman.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3 di RS Paragon

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trigono, Ahdun, and Cicilia Windiyaningsih (2023) bahwa faktor motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan perawat di rumah sakit. Perawat yang motivasinya rendah cenderung berperilaku tidak baik dalam menerapkan manajemen K3.

Kebutuhan adalah dasar utama yang menjadi landasan pegawai dalam berperilaku. Hal ini dikarenakan bahwa pemahaman dalam perilaku seseorang dapat diketahui melalui tingkat kebutuhannya. Abraham Maslow menjelaskan bahwa hierarki kebutuhan seorang individu yaitu antara lain: Menurut Maslow dalam Hasibuan (2015), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri.

Menurut Peneliti, setiap pasien mempunyai hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang aman sesuai prinsip manajemen K3. Seperti yang diulas dalam kajian statistik bahwa dari keseluruhan responden yang dianalisis, didapati mayoritas responden motivasinya rendah, yaitu 53,3%. Artinya kondisi ini sangat mengkhawatirkan, karena perawat tidak memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya.

3. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3 di RS Paragon

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rifai, Achmad (2021) bahwa ada pengaruh sarana prasarana terhadap penerapan SMK3 ($p=0,000$), ketersediaan sarana prasarana menunjang perilaku seseorang dalam menerapkan SMK3. Selanjutnya, penelitian Riani dan Meisi (2021) juga mengungkapkan ketersediaan perlengkapan mempengaruhi perilaku K3. Kemudian penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian Nahrisah, Putri, Arista Ardila Arista Ardilla, and Putri Riskina (2021) bahwa

ketersediaan sarana prasarana berkontribusi terhadap perilaku penerapan K3.

Menurut Peneliti, sarana prasarana sendiri merupakan elemen penting yang menunjang para tenaga medis dalam memberikan pelayanan kesehatan. Sarana prasarana yang dimaksud adalah yang berukuran kecil hingga besar. Dalam hal pelayanan medis, seluruh komponen pendukung pelayanan seperti: alat pelindung diri, peralatan pemeriksaan, peralatan pembedahan, alat diagnosis dan sebagainya dikategorikan dalam sarana prasarana pelayanan. Tenaga medis tidak akan mampu bekerja optimal bila sarana-prasarana tidak memadai/ lengkap, dan kualitas layanan sangat erat kaitannya dengan ketersediaan sarana prasarana yang berkualitas.

4. Pengaruh Lingkungan Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3 di RS Paragon

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar, Ripai, and Agus Romendra Sembiring (2020) faktor lingkungan berhubungan dengan penerapan SMK3RS. Selanjutnya, penelitian Nur

Ahmad, Yusuf, and Ferida Yuamita (2022) bahwa lingkungan berpengaruh pada perilaku K3. Dan kemudian, penelitian Riani dan Meisi (2021) juga mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku K3 adalah dukungan sosial/lingkungan.

Meskipun penelitian ini belum berhasil menguji kebenaran hubungan antara faktor lingkungan dengan perilaku K3, Peneliti ingin menyampaikan bahwa faktor lingkungan berkontribusi besar dalam mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Sebagaimana diungkapkan oleh L Green dalam Notoadmojo (2015) bahwa perilaku seseorang dipengaruhi faktor lingkungan. Unsur lingkungan bisa berkaitan dengan dukungan orang-orang sekita, kebijakan, organisasi dan manajemen. Dalam kajian ini Peneliti lebih memfokuskan lingkungan adalah teman sejawat, sesama perawat yang dianggap dapat mendorong perawat untuk bertindak. . Perilaku individu para perawat dalam melaksanakan profesinya kuat dipengaruhi oleh lingkungannya. Jika lingkungannya mendukung maka individu tersebut akan melaksanakan hal-hal sesuai dengan ketentuan, dan sebaliknya pun demikian.

5. Pengaruh Supervisi Terhadap Perilaku Perawat Dalam Menerapkan Manajemen K3 di RS Paragon

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting, Danial dan Henni (2022) bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku perawat dalam menerapkan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah faktor reinforcing (supervisi). Selanjutnya, penelitian Nahrisah, Putri, Arista Ardila Arista Ardilla, and Putri Riskina (2021) bahwa faktor yang mempengaruhi kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) perawat di rumah sakit adalah pengawasan, dalam kajiannya diutarakan bahwa perawat yang minim pengawasan cenderung bertindak abai tidak menggunakan APD saat melayani pasien.

Supervisi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh atasan/pimpinan, maka ada relasi yang kuat antara kegiatan supervisi dengan gaya kepemimpinan. Menurut George R. Terry (2014) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas

untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, menurut Peneliti kegiatan supervisi perlu dilakukan secara berkala setiap hari, minggu dan setiap bulan untuk mengawasi pekerjaan para bawahan dalam menjalankan tugasnya.

6. Faktor Yang Paling Dominan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ginting, Danial dan Henni (2022) bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku perawat dalam menerapkan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah faktor supervisi. Kemudian penelitian penelitian Riani dan Meisi (2021) juga mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku K3 adalah pengawasan. Selanjutnya dalam penelitian Abidin, Zaenal (2022) bahwa . kepemimpinan adalah faktor yang mempengaruhi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di RSUD TAIS Kabupaten Seluma.

Peran kepemimpinan terkait supervisi/pengawasan kepada kinerja para staf. Gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah menekankan untuk menghargai tujuan individu, sehingga nantinya individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja yang aktual

akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin akan menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Pengawasan penggunaan alat pelindung diri perawat yang dilakukan oleh pihak rumah sakit yang diwakili langsung oleh kepala ruangan mesti diperketat. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala ruangan sangat berpengaruh kepada kepatuhan perawat dalam menggunakan alat pelindung diri.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh yang signifikan antara sikap dengan perilaku perawat dalam menerapkan manajemen K3 di RS Paragon (p value=0,018)
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan perilaku perawat dalam menerapkan manajemen K3 di RS Paragon (p value=0,020)
3. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara ketersediaan sarana prasarana dengan perilaku perawat dalam menerapkan manajemen K3 di RS Paragon (p value= 1,0)
4. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan dengan perilaku

perawat dalam menerapkan majemen K3 di RS Paragon (p value= 1,0)

5. Ada pengaruh yang signifikan antara supervisi dengan perilaku perawat dalam menerapkan majemen K3 di RS Paragon (p value=0,007)
6. Faktor yang paling dominan mempengaruhi perilaku perawat dalam menerapkan majemen K3 di RS Paragon adalah supervisi (p value=0,009 & OR=8,724)

SARAN

1. Kegiatan supervisi atau pengawasan harus dilakukan secara berkala setiap hari, minggu atau bulan untuk memantau, mengarahkan dan mengawasi kerja seluruh perawat dalam menerapkan manajemen K3.
2. Setiap perawat mesti mendapatkan pengawasan dan pengarahan terus menerus agar mereka menjadikan perilaku K3 sebagai sebuah habitus (kebiasaan) mutlak yang dilakukan tanpa harus diperintah /ditegur oleh atasan.
3. Sistem reward and punishment pada perawat perlu diterapkan. Sanksi-sanksi atau tindakan bagi yang tidak patuh menggunakan alat pelindung diri, pihak rumah sakit harus lebih tegas dalam pengawasan dan sesama perawat saling

menegur memberitahu agar patuh menggunakan APD untuk mengurangi risiko penyakit akibat kerja atau kecelakaan akibat kerja dan mengurangi risiko peningkatan penyebaran penyakit nosokomial dan resiko kerja lainnya diantara perawat dan pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zaenal. "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di RSUD TAIS Kabupaten Seluma Tahun 2022." *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)* 4.5 (2022): 1754-1770.
- Budi Harto, Pengantar Ilmu Perilaku Kesehatan Dan Pendidikan Kesehatan Gigi, (Jakarta: EGC, 2013), 17-24.
- Evie Sopacua. (2016). *Akreditasi Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Rumah Sakit*. 9(3), 125–133.
- Ginting, Daniel, and Henny Arwina Bangun. "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Perawat Dalam Penerapan Manajemen K3 Di Ruang Rawat Inap." *Jurnal Endurance* 7.3 (2022): 680-692.
- Hana Utami. 2014 *Teori Dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap Dan Perilaku Manusia*. Cetakan III. Yogyakarta.
- Irzal, M. K. (2016). *Buku Dasar – Dasar Kesehatan & Keselamatan Kerja*. In *Kesehatan Masyarakat*.
- Kemenkes. (2010). *Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja di rumah sakit*.
- Kemenkes. (2017). *Pedoman Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Rumah Sakit*.
- Lundy. (2015). *Community Health Nursing* (2nd ed.). Jones and Bartlett Publisher.

- Menkes. (2017). *Pedoman Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Rumah Sakit.*
- Nahrisah, Putri, Arista Ardila Arista Ardilla, and Putri Riskina. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Perawat pada Masa Pandemi Covid-19 di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Dr." *Zubir Mahmud. Prepotif J Kesehat Masy* 5.2 (2021): 1243-53.
- Nasution Aulia. 2020. Penerapan, Tujuan, dan Manfaat K3 di Rumah Sakit Terkait dengan Asuhan Keperawatan. *Jurnal K3.*
- Nova, A., Mutmainah, S. ., & Angelia, I. (2020). Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Program Keselamatan Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Dareh. *Jurnal Kesehatan ' Sainatika*, 11(2), 237–246.
- Nur Ahmad, Yusuf, and Ferida Yuamita. *Analisis faktor yang mempengaruhi kecelakaan kerja pada pt. Anugerah indofood barokah makmur.* Diss. University of Technology Yogyakarta, 2022.
- Panggabean, Selly Febi Margaretha. "ANALISA PERILAKU PERAWAT DALAM PENERAPAN MANAJEMEN K3 DI RUMAH SAKIT." (2020).
- Perpusnas. (2012). *Undang - Undang Kesehatan dan Praktik Kedokteran.* Best Publisher.
- Pinontoan, Odi Roni, Ezra Simri Mantiri, and Sylvia Mandey. "Faktor Psikologi dan perilaku dengan penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja rumah sakit." *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine* 1.3 (2020): 19-27.
- Redjeki, S. (2016). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja.* Kemenkes RI.
- Riana, Meisi. "Literature Review: Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Industri." *JUITECH: Jurnal Ilmiah Fakultas Teknik Universitas Quality* 5.1 (2021): 45-57.
- RI, D. (2012). *Standar Kesehatan dan keselamatan Kerja di Rumah sakit (K3RS).* Depkes RI.
- Rifai, Achmad. "Faktor Yang Memengaruhi Perilaku Perawat Terhadap Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di RSUD Langsa." *Jurnal Kesmas Prima Indonesia* 5.2 (2021): 39-46.
- Rizal, L. K. (2019). *Pentingnya Perawat Menguasai K3 Di Rumah Sakit.* <https://doi.org/10.31227/osf.io/xujz2>
- Standhope. (2016). *Public Health Nursing : Population Centered Health Care In The Community* (9th ed.). Elsevier Inc.
- Trigono, Ahdun, and Cicilia Windiyaningsih. "Analisa Budaya Perilaku Safety Perawat di Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi." *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)* 7.1 (2023): 52-57.
- Walgito Bimo. 2014. *Bimbingan dan Konseling (Studi dan Karir).* Edisi revisi. Jogjakarta: CV. Andi Offset.