

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Keselamatan kerja di rumah sakit merupakan aspek yang tidak hanya melindungi pekerja dari risiko kerja, tetapi juga memastikan kelangsungan pelayanan kepada pasien. Rumah sakit, termasuk RS. Panti Wilasa Citarum Semarang, adalah lingkungan kerja dengan tingkat risiko tinggi, seperti paparan bahan kimia, risiko infeksi, dan kelelahan akibat beban kerja. Oleh karena itu, kinerja keselamatan pekerja perlu mendapat perhatian khusus melalui strategi pengendalian pekerjaan yang efektif.

Keselamatan kerja di rumah sakit adalah aspek penting dalam mendukung produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan. Pekerja rumah sakit kerap menghadapi risiko tinggi seperti cedera fisik, paparan bahan berbahaya, hingga kelelahan akibat beban kerja yang intens. Data dari Kementerian Kesehatan RI (2022) menunjukkan bahwa sebanyak 30% insiden keselamatan kerja di fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia terjadi karena kurangnya pengendalian pekerjaan yang efektif. Hal ini mengindikasikan perlunya strategi pengendalian pekerjaan untuk meningkatkan kinerja keselamatan kerja.

Pengendalian pekerjaan adalah mekanisme organisasi untuk mengelola beban kerja, jadwal, dan prosedur, sehingga pekerja dapat bekerja sesuai standar keselamatan. Menurut penelitian Johnson et al. (2022), pengendalian pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kinerja keselamatan pekerja sebesar 35%, karena mampu mengurangi beban kerja yang tidak terstruktur dan potensi kecelakaan kerja. Hubungan ini juga didukung oleh Zhou et al. (2021), yang menemukan bahwa pengendalian pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepatuhan pekerja terhadap prosedur keselamatan.

Selain hubungan langsung dengan kinerja keselamatan, pengendalian pekerjaan juga berpengaruh terhadap iklim keselamatan. Iklim keselamatan adalah persepsi kolektif pekerja terhadap prioritas organisasi terhadap keselamatan kerja. Penelitian Smith dan Taylor (2020) menunjukkan bahwa pengendalian pekerjaan yang efektif menciptakan rasa aman pada pekerja, sehingga mereka lebih percaya bahwa organisasi peduli terhadap keselamatan mereka. Wang, et al.,(2023) menyatakan bahwa pengendalian pekerjaan yang baik, tidak langsung mempengaruhi kinerja keselamatan, melainkan melalui peningkatan iklim keselamatan terlebih dahulu.

Hubungan antara iklim keselamatan dan kinerja keselamatan telah dibuktikan dalam banyak penelitian. Iklim keselamatan yang positif mendorong pekerja untuk mematuhi prosedur keselamatan dan mengurangi tingkat kecelakaan kerja. Widodo (2022) mengungkapkan bahwa pekerja yang bekerja dalam lingkungan dengan iklim keselamatan yang kuat menunjukkan peningkatan kepatuhan prosedur keselamatan hingga 40%.

Dalam konteks mediasi, iklim keselamatan dapat memperkuat hubungan antara pengendalian pekerjaan dan kinerja keselamatan. Penelitian Zhou et al. (2021) iklim keselamatan memediasi hubungan tersebut dengan memberikan rasa aman kepada pekerja, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mematuhi prosedur keselamatan. Namun, penelitian sebelumnya masih kurang mengeksplorasi bagaimana iklim keselamatan bekerja sebagai mediator dalam pengaruh pengendalian pekerjaan terhadap kinerja keselamatan.

**Tabel 1 Kinerja Keselamatan Pekerja RS. Panti Wilasa Citarum Semarang (2020-2023)**

Tahun	Jumlah Insiden Keselamatan	Kepatuhan Prosedur (%)	Tingkat Kepuasan Keselamatan (%)
2020	50	60	65
2021	45	65	68
2022	40	70	72

Tahun	Jumlah Insiden Keselamatan	Kepatuhan Prosedur (%)	Tingkat Kepuasan Keselamatan (%)
2023	35	75	75

Sumber : RS. Panti Wilasa Citarum Semarang

Data di atas menunjukkan tren positif dalam kinerja keselamatan pekerja RS Panti Wilasa Citarum Semarang. Namun, jumlah insiden keselamatan masih relatif tinggi, menunjukkan bahwa strategi pengendalian pekerjaan dan iklim keselamatan masih perlu dioptimalkan.

Dukungan sosial, baik dari atasan maupun rekan kerja, memainkan peran penting sebagai faktor moderasi dalam pengaruh pengendalian pekerjaan terhadap kinerja keselamatan. Menurut Nugroho et al. (2021), dukungan sosial yang kuat meningkatkan motivasi pekerja untuk mematuhi prosedur keselamatan, terutama dalam situasi kerja yang penuh tekanan.

Penelitian Widodo (2022) menyatakan bahwa dukungan sosial yang tinggi dapat mengurangi risiko stres kerja hingga 30%, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keselamatan. Namun, penelitian ini belum mengintegrasikan dukungan sosial sebagai moderator dalam hubungan antara pengendalian pekerjaan dan kinerja keselamatan, sehingga menciptakan gap penelitian yang penting untuk dianalisis.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan terkait pengendalian pekerjaan, iklim keselamatan, dan dukungan sosial, masih terdapat keterbatasan dalam memahami interaksi kompleks antar variabel tersebut. Johnson et al. (2022) hanya meneliti hubungan langsung antara pengendalian pekerjaan dan kinerja keselamatan, tanpa memperhatikan variabel mediasi dan moderasi.

Dalam literatur, iklim keselamatan dan dukungan sosial telah diidentifikasi sebagai variabel moderasi yang signifikan terhadap hubungan antara pengendalian pekerjaan dan kinerja keselamatan kerja. Iklim keselamatan mencerminkan persepsi pekerja terhadap komitmen organisasi dalam menjaga keselamatan kerja (Zhou et al., 2021). Dukungan sosial, baik dari rekan kerja maupun atasan, juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif (Smith & Taylor, 2020). Namun, terdapat gap penelitian dalam memahami bagaimana iklim keselamatan dan dukungan sosial berinteraksi sebagai variabel moderasi yang memediasi hubungan tersebut. Penelitian oleh Johnson et al. (2022) hanya meninjau efek langsung dari pengendalian pekerjaan terhadap keselamatan kerja tanpa mempertimbangkan peran mediasi iklim keselamatan. Selain itu, penelitian lokal di Indonesia masih minim dalam mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel tersebut, khususnya di rumah sakit swasta seperti RS Panti Wilasa Semarang.

Studi ini bertujuan untuk mengisi gap penelitian tersebut dengan menganalisis hubungan antara pengendalian pekerjaan dan kinerja keselamatan pekerja di RS. Panti Wilasa Citarum Semarang, dengan mempertimbangkan peran mediasi iklim keselamatan dan moderasi dukungan sosial. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris yang signifikan untuk meningkatkan strategi keselamatan kerja di rumah sakit.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari paparan argumentasi dan fenomena kinerja keselamatan di RS. Panti Wilasa Citarum Semarang maka rumusan penelitian :

1. Bagaimana pengaruh pengendalian pekerjaan terhadap kinerja keselamatan?
2. Bagaimana pengaruh iklim keselamatan terhadap kinerja keselamatan?
3. Bagaimana pengaruh pengendalian pekerjaan terhadap iklim keselamatan?
4. Bagaimana moderasi dukungan sosial pada pengaruh pengendalian pekerjaan terhadap iklim keselamatan?

5. Bagaimana peran mediasi iklim keselamatan pada pengaruh pengendalian pekerjaan terhadap kinerja keselamatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh pengendalian pekerjaan terhadap kinerja keselamatan
2. Menguji pengaruh iklim keselamatan terhadap kinerja keselamatan
3. Menguji pengaruh pengendalian pekerjaan terhadap iklim keselamatan
4. Menguji moderasi dukungan sosial pada pengaruh pengendalian pekerjaan terhadap iklim keselamatan
5. Menguji peran mediasi iklim keselamatan pada pengaruh pengendalian pekerjaan terhadap kinerja keselamatan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang keselamatan kerja, manfaat teoritis:

1. Pengayaan Teori Pengendalian Pekerjaan dan Keselamatan Kerja. Penelitian ini dapat menambah wawasan teoritis mengenai pengaruh pengendalian pekerjaan terhadap kinerja keselamatan, sekaligus memperkuat temuan-temuan sebelumnya.
2. Pengembangan Model Analisis Keselamatan Kerja di Sektor Rumah Sakit. Hasil penelitian ini dapat membantu membangun model konseptual yang relevan untuk meningkatkan keselamatan kerja di lingkungan rumah sakit dengan kompleksitas beban kerja yang tinggi.

#### **Manfaat Praktis**

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat yang nyata dalam praktik manajemen di rumah sakit, termasuk RS. Panti Wilasa Citarum Semarang, sebagai berikut:

1. Rekomendasi Strategi Pengendalian Pekerjaan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar bagi manajemen rumah sakit dalam merancang dan menerapkan strategi pengendalian pekerjaan yang efektif untuk meningkatkan keselamatan kerja.
2. Penguatan Iklim Keselamatan di Rumah Sakit. Penelitian ini memberikan wawasan praktis tentang pentingnya membangun iklim keselamatan yang kondusif untuk memotivasi pekerja mematuhi prosedur keselamatan.
3. Penurunan Risiko Kecelakaan Kerja. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja keselamatan, rumah sakit dapat mengambil langkah-langkah preventif untuk mengurangi insiden kecelakaan kerja yang berpotensi merugikan institusi dan pekerja.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory)**

Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964) menyatakan bahwa hubungan antara pekerja dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika organisasi memberikan pengendalian pekerjaan yang baik, menciptakan iklim keselamatan yang kondusif, dan memberikan dukungan sosial yang memadai, pekerja cenderung membalasnya dengan meningkatkan kinerja mereka, termasuk dalam hal keselamatan kerja.

Dalam konteks penelitian ini, Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) diaplikasikan untuk menjelaskan bahwa hubungan antara pekerja dan organisasi bersifat timbal balik, di mana pengendalian pekerjaan yang diberikan oleh rumah sakit menciptakan persepsi positif terhadap komitmen organisasi terhadap keselamatan kerja.

Ketika pekerja merasakan bahwa mereka memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan bahwa rumah sakit mendukung keselamatan melalui kebijakan dan praktik yang kondusif, mereka cenderung merespons dengan meningkatkan perilaku keselamatan dan mematuhi protokol keselamatan. Selain itu, dukungan sosial yang diterima pekerja dari atasan dan rekan kerja memperkuat hubungan ini, dengan memberikan motivasi tambahan untuk berkontribusi pada kinerja keselamatan yang optimal, terutama dalam lingkungan kerja yang kompleks seperti rumah sakit.

## **2.2 Kinerja Keselamatan Pekerja Rumah Sakit**

Menurut Li et al. (2021), kinerja keselamatan mencakup aspek pencegahan kecelakaan, pengelolaan risiko, dan perlindungan pekerja dari potensi bahaya yang ada di lingkungan rumah sakit, seperti risiko biologis, kimia, dan fisik. Dalam konteks rumah sakit, kinerja keselamatan tidak hanya ditentukan oleh tindakan individu, tetapi juga oleh pengelolaan sistem keselamatan secara keseluruhan oleh manajemen rumah sakit (Qazi et al., 2020).

Selain itu, kinerja keselamatan pekerja rumah sakit juga melibatkan faktor-faktor psikologis seperti kepuasan dan kesejahteraan pekerja, serta persepsi mereka terhadap komitmen organisasi terhadap keselamatan. Penelitian oleh Kim et al. (2023) menekankan pentingnya menciptakan budaya keselamatan yang mendukung, di mana pekerja merasa terlibat dan diberdayakan dalam hal keselamatan. Dengan demikian, kinerja keselamatan pekerja rumah sakit tidak hanya berkaitan dengan upaya preventif dan responsif terhadap insiden, tetapi juga dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keselamatan secara berkelanjutan.

Kinerja keselamatan pekerja rumah sakit dapat dijelaskan melalui berbagai komponen yang mencakup kebijakan keselamatan, pelatihan, serta pengawasan keselamatan kerja. Kebijakan keselamatan yang jelas dan konsisten merupakan dasar penting meningkatkan kinerja keselamatan. Wong et al. (2022), kebijakan ini mencakup standar prosedur operasional untuk menangani bahaya yang ada di rumah sakit, serta penyediaan alat pelindung diri yang sesuai untuk melindungi pekerja dari risiko potensial. Tanpa kebijakan yang kuat, kinerja keselamatan tidak dapat ditingkatkan secara efektif.

Li et al. (2021) mengidentifikasi beberapa indikator utama dalam mengukur kinerja keselamatan di rumah sakit, yaitu:

1. Frekuensi kecelakaan kerja.
2. Kepatuhan terhadap prosedur keselamatan.
3. Persepsi terhadap budaya keselamatan.
4. Insiden yang dapat dihindari.
5. Pelaporan dan tindak lanjut insiden.

## **2.3 Pengendalian Pekerjaan**

Pengendalian pekerjaan merupakan serangkaian tindakan yang diambil untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta untuk mengurangi risiko kecelakaan dan potensi bahaya yang dapat terjadi dalam suatu organisasi. Menurut Zhang et al. (2022), pengendalian pekerjaan tidak hanya berfokus pada pemenuhan standar keselamatan, tetapi juga mencakup evaluasi, perencanaan, dan pengawasan yang terintegrasi agar setiap aspek pekerjaan berjalan sesuai dengan prosedur yang aman dan efisien. Pengendalian pekerjaan yang efektif melibatkan manajemen risiko yang sistematis, pelatihan bagi pekerja, serta pemantauan secara terus-menerus terhadap proses kerja.

Menurut Li et al. (2021), pengendalian pekerjaan mencakup pencegahan, pengawasan, dan penyesuaian yang dilakukan untuk memastikan bahwa aktivitas pekerjaan di lapangan tetap berjalan dengan aman dan efisien. Dalam konteks rumah

sakit, pengendalian pekerjaan memiliki tujuan ganda, yaitu untuk menjamin kelancaran operasional dan mengurangi risiko kesehatan dan keselamatan bagi pekerja.

Pengendalian pekerjaan pada dasarnya mencakup dua komponen utama: pencegahan dan pengawasan. Pencegahan berfokus pada identifikasi dan eliminasi potensi bahaya sebelum pekerjaan dimulai. Proses ini termasuk dalam perencanaan yang matang, seperti penilaian risiko, pemilihan peralatan yang sesuai, serta perancangan lingkungan kerja yang aman. Pengendalian pencegahan membantu mengurangi kemungkinan kecelakaan dini.

Berikut adalah beberapa indikator yang diusulkan oleh Zhang et al. (2022) dalam mengukur pengendalian pekerjaan di lingkungan rumah sakit:

1. Kepatuhan terhadap prosedur keselamatan.
2. Frekuensi dan jenis insiden kerja.
3. Efektivitas pelatihan keselamatan
4. Tingkat respons terhadap keadaan darurat.
5. Identifikasi dan pengurangan risiko

## **2.4 Iklim Keselamatan**

Iklim keselamatan merujuk pada persepsi dan sikap yang dibentuk oleh kebijakan, prosedur, dan budaya organisasi yang mendukung keselamatan pekerja di lingkungan kerja. Menurut Kines et al. (2021), iklim keselamatan adalah lingkungan yang dibentuk oleh tindakan organisasi dalam menyediakan fasilitas, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan dan meningkatkan kesadaran tentang keselamatan. Dalam konteks rumah sakit, iklim keselamatan menggambarkan sejauh mana organisasi mendukung keselamatan para pekerjanya dengan cara memastikan bahwa keselamatan adalah prioritas utama dalam pengambilan keputusan dan dalam budaya kerja sehari-hari. Hal ini juga melibatkan pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin dalam mendukung penerapan langkah-langkah keselamatan melalui komunikasi yang jelas, pengawasan yang tepat, dan respons terhadap insiden keselamatan.

Iklim keselamatan juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasa didukung dan dihargai dalam organisasi dalam upaya menjaga keselamatan mereka. Menurut Li et al. (2022), iklim keselamatan mencakup faktor-faktor seperti keterlibatan manajerial, komunikasi keselamatan yang jelas, keterbukaan terhadap pelaporan insiden, dan pembelajaran dari kecelakaan yang terjadi. Dalam rumah sakit, iklim keselamatan dapat mencakup kebijakan yang memprioritaskan kesejahteraan tenaga medis, serta keberhasilan dalam menciptakan budaya di mana keselamatan kerja tidak hanya dilihat sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bagian integral dari nilai-nilai organisasi.

Indikator Pengukuran Iklim Keselamatan Menurut Ahli Menurut Zhang et al. (2023), indikator utama dalam mengukur iklim keselamatan di tempat kerja mencakup aspek komunikasi keselamatan, keterlibatan manajerial, pelaporan insiden tanpa takut akan pembalasan, serta tingkat partisipasi pekerja dalam kegiatan keselamatan.

## **2.5 Dukungan Sosial**

Dukungan sosial adalah bantuan yang diberikan oleh individu atau kelompok untuk mengurangi stres atau meningkatkan kesejahteraan emosional dan psikologis seseorang. Dukungan ini dapat berupa dukungan emosional, informasi, atau material yang berasal dari berbagai sumber seperti keluarga, teman, rekan kerja, atau organisasi tempat individu bekerja. Secara umum, dukungan sosial dapat membantu seseorang merasa lebih diterima dan terhubung dengan orang lain, serta memberikan rasa aman yang mengurangi perasaan terisolasi (Barton & Keegan, 2021). Dalam konteks tempat kerja, dukungan sosial berfungsi untuk memperkuat hubungan antar pekerja dan mendukung adaptasi terhadap tekanan yang dihadapi dalam pekerjaan.

Menurut Cohen dan Wills (2021), dukungan sosial dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis, yakni dukungan emosional, dukungan instrumental, dan dukungan informasional. Dukungan emosional berfokus pada pemberian perhatian, empati, dan kepedulian terhadap perasaan seseorang, sementara dukungan instrumental melibatkan bantuan praktis atau materi untuk menyelesaikan tugas tertentu. Dukungan informasional terkait dengan pemberian informasi yang berguna untuk membantu individu mengatasi permasalahan atau tantangan yang dihadapi.

Berdasarkan penelitian oleh Zhang et al. (2023), indikator utama dalam mengukur dukungan sosial di tempat kerja adalah:

1. Dukungan emosional.
2. Dukungan instrumental.
3. Dukungan informasional.

## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

### **2.6.1 Pengendalian Pekerjaan dengan Kinerja Keselamatan**

Dalam kerangka *Social Exchange Theory*, pengendalian pekerjaan dapat meningkatkan kinerja keselamatan melalui mekanisme timbal balik positif antara organisasi dan karyawan. Ketika organisasi memberikan karyawan kendali lebih besar atas pekerjaan mereka, termasuk otonomi dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan tugas, hal ini menciptakan rasa penghargaan dan dukungan yang dirasakan oleh karyawan. Wang et al. (2021) menemukan bahwa otonomi kerja mengurangi tingkat stres karyawan, yang berdampak positif pada kepatuhan terhadap protokol keselamatan. Lin et al. (2022) menegaskan bahwa pengendalian pekerjaan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap keselamatan di tempat kerja, mendorong mereka untuk mematuhi prosedur keselamatan dengan lebih konsisten. Zhang et al. (2023) juga menunjukkan bahwa dukungan sosial yang menyertai pengendalian pekerjaan memperkuat hubungan positif antara otonomi kerja dan kinerja keselamatan, menciptakan motivasi intrinsik untuk menjaga keselamatan. Maka, pengendalian pekerjaan yang dipadukan dengan dukungan sosial memperkuat hubungan saling menguntungkan, yang menghasilkan peningkatan kinerja keselamatan. Sehingga hipotesis :

H1. Pengendalian pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keselamatan pekerja rumah sakit

### **2.6.2 Iklim Keselamatan dengan Kinerja Keselamatan**

Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, iklim keselamatan yang positif berkontribusi pada peningkatan kinerja keselamatan dengan membangun hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara organisasi dan karyawan. Ketika organisasi menunjukkan komitmen yang kuat terhadap keselamatan, seperti menyediakan pelatihan yang memadai, sistem pelaporan insiden, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, para pekerja merasa dihargai dan termotivasi untuk membalas dengan perilaku yang mendukung keselamatan. Penelitian Lin et al. (2022) menunjukkan bahwa iklim keselamatan yang positif meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, yang secara langsung berdampak pada kinerja keselamatan. Zhang et al. (2023) menemukan bahwa iklim keselamatan memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja keselamatan, dengan karyawan yang merasakan komitmen keselamatan dari organisasi menunjukkan kinerja keselamatan yang lebih tinggi. Wang et al. (2021) bahwa iklim keselamatan yang kondusif membantu mengurangi stres kerja, memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas dengan lebih aman dan efektif. Sehingga iklim keselamatan yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertukaran sosial, yang berkontribusi pada pencapaian kinerja keselamatan yang optimal. Sehingga hipotesis :

H2. Iklim keselamatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keselamatan pekerja rumah sakit

### **2.6.3 Pengendalian Pekerjaan dengan Iklim Keselamatan**

Pengendalian pekerjaan berkontribusi pada pembentukan iklim keselamatan yang positif melalui hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan. Dalam kerangka *Social Exchange Theory* Ketika organisasi memberikan otonomi kerja kepada karyawan untuk mengatur tugas mereka, ini menciptakan rasa penghargaan yang mendorong karyawan untuk mendukung tujuan keselamatan organisasi. Wang et al. (2021) menemukan bahwa otonomi kerja mengurangi stres dan meningkatkan partisipasi karyawan dalam menjaga keselamatan di tempat kerja. Penelitian Zhang et al. (2023) menunjukkan bahwa pengendalian pekerjaan memperkuat persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, yang meningkatkan kepercayaan mereka terhadap kebijakan keselamatan. Lin et al. (2022) juga mengungkapkan bahwa otonomi kerja berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan terhadap lingkungan kerja yang aman, menciptakan iklim keselamatan yang lebih baik. Sehingga, pengendalian pekerjaan mendorong interaksi positif yang memperkuat iklim keselamatan, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan dan keamanan di tempat kerja. Sehingga hipotesis :

H3. Pengendalian pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap iklim keselamatan

### **2.6.4 Moderasi Dukungan Sosial pada Pengaruh Pengendalian Pekerjaan terhadap Iklim Keselamatan**

Dukungan sosial memoderasi hubungan antara pengendalian pekerjaan dan iklim keselamatan dengan memperkuat rasa saling menghargai antara organisasi dan karyawan. Dalam perspektif *Social Exchange Theory* Dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk memanfaatkan pengendalian pekerjaan secara optimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Lin et al. (2022) menunjukkan bahwa dukungan sosial memperkuat efek positif pengendalian pekerjaan terhadap persepsi iklim keselamatan, dengan karyawan merasa lebih percaya diri untuk berpartisipasi dalam upaya keselamatan. Zhang et al. (2023) bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerja dan manajemen, mereka lebih cenderung memanfaatkan otonomi kerja untuk mempromosikan keselamatan. Wang et al. (2021) bahwa dukungan sosial mengurangi tekanan psikologis, memungkinkan karyawan lebih fokus pada pengelolaan tugas yang aman dan mematuhi kebijakan keselamatan. Oleh karena itu, dukungan sosial bertindak sebagai katalis yang memperkuat hubungan antara pengendalian pekerjaan dan iklim keselamatan, menciptakan sinergi untuk meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja.. Sehingga hipotesis :

H4. Dukungan sosial memoderasi pengaruh pengendalian pekerjaan terhadap iklim keselamatan

### **2.6.5 Mediasi Iklim Keselamatan pada Pengaruh Pengendalian Pekerjaan dengan Kinerja Keselamatan**

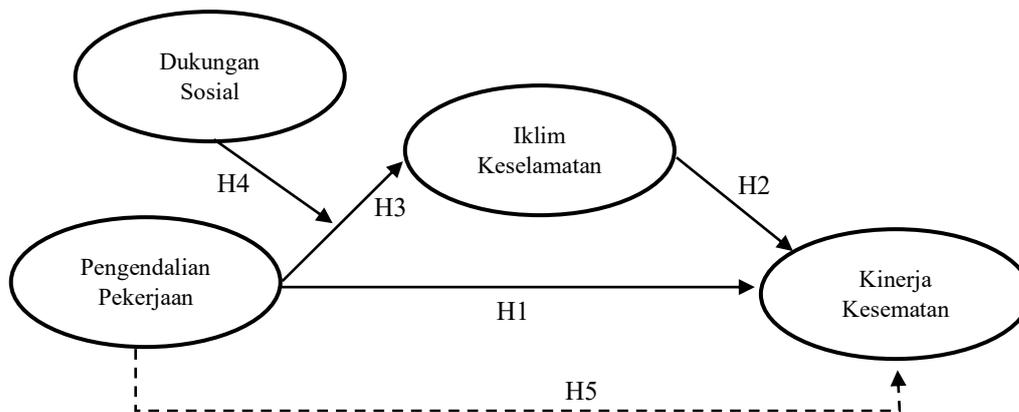
Iklim keselamatan berperan sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara pengendalian pekerjaan dan kinerja keselamatan pekerja rumah sakit. Pengendalian pekerjaan yang baik, seperti penetapan prosedur keselamatan yang jelas dan pelatihan rutin, dapat meningkatkan iklim keselamatan, yang pada gilirannya akan mendorong perilaku keselamatan yang lebih baik di kalangan pekerja rumah sakit. Penelitian oleh Zhang et al. (2022) menunjukkan bahwa iklim keselamatan yang positif secara signifikan memediasi hubungan antara pengendalian pekerjaan dan kinerja keselamatan, dengan iklim yang baik meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap

prosedur keselamatan. Penelitian oleh Li et al. (2021) juga menemukan bahwa pengendalian pekerjaan yang efektif meningkatkan kualitas iklim keselamatan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja keselamatan di rumah sakit. Selain itu, penelitian oleh Wang et al. (2023) bahwa iklim keselamatan yang kuat memperkuat dampak positif pengendalian pekerjaan terhadap kinerja keselamatan pekerja, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif. Sehingga hipotesis :

H5. Iklim keselamatan memediasi pengaruh pengendalian pekerjaan terhadap kinerja keselamatan pekerja rumah sakit

## 2.7 Model Penelitian

Berdasarkan pada pengembangan hipotesis di atas maka gambar diagram model penelitian adalah sebagai berikut :



**Gambar 1 Model Penelitian**

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah daftar penelitian terdahulu yang mengkaji variabel pengendalian pekerjaan, iklim keselamatan, dukungan sosial dan kinerja keselamatan :

**Tabel 2 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Wang, et al.,(2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengendalian Pekerjaan</li> <li>• Iklim Keselamatan</li> <li>• Kinerja Keselamatan</li> </ul>	Iklim keselamatan memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara pengendalian pekerjaan dan kinerja keselamatan pekerja rumah sakit. Pengendalian pekerjaan yang efektif meningkatkan iklim keselamatan. Iklim keselamatan yang positif, akan meningkatkan kinerja keselamatan pekerja. Pengendalian pekerjaan yang baik tidak langsung mempengaruhi kinerja keselamatan, melainkan melalui peningkatan iklim keselamatan dahulu.
2	Jones, & Taylor,(2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iklim Keselamatan</li> <li>• Kesejahteraan Pekerja</li> <li>• Komitmen Pekerja</li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Kinerja Keselamatan</li> </ul>	Iklim keselamatan yang positif signifikan berpengaruh terhadap hasil pekerja yang lebih baik. Iklim keselamatan yang kuat meningkatkan kesejahteraan pekerja, mengurangi tingkat stres kerja, dan memperbaiki kepuasan kerja secara keseluruhan. Iklim keselamatan yang baik berhubungan dengan peningkatan komitmen pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan serta meningkatkan kinerja keselamatan

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
3	Li, et al,(2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengendalian Pekerja</li> <li>• Iklim Keselamatan</li> <li>• Kinerja Keselamatan Pekerja</li> </ul>	Pengendalian pekerjaan memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja keselamatan di tempat kerja. Pekerja yang memiliki lebih banyak kontrol atas pekerjaan mereka lebih cenderung untuk memperhatikan dan mematuhi prosedur keselamatan karena mereka merasa lebih bertanggung jawab atas keselamatan diri mereka dan rekan kerja. Iklim keselamatan berperan sebagai mediator dalam hubungan ini. Iklim keselamatan yang lebih baik memperkuat hubungan antara pengendalian pekerjaan dan kinerja keselamatan.
4	Li, & Zhao (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengendalian Pekerja</li> <li>• Iklim Keselamatan</li> <li>• Kinerja Keselamatan</li> </ul>	Pengendalian pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keselamatan, dan iklim keselamatan berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan ini. Iklim keselamatan yang baik, pada gilirannya, meningkatkan kinerja keselamatan
5	Zhao dan Yin (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iklim keselamatan</li> <li>• Pengendalian pekerjaan,</li> <li>• Kinerja keselamatan,</li> <li>• Dukungan sosial</li> </ul>	Kontrol pekerjaan pekerja rumah sakit secara efektif meningkatkan tingkat kinerja keselamatan; Iklim keselamatan rumah sakit memainkan peran mediasi sebagian dalam proses kontrol pekerjaan yang memengaruhi kinerja keselamatan pekerja rumah sakit; dukungan sosial memoderasi efek kontrol pekerjaan pada iklim keselamatan pekerja medis. Dukungan sosial untuk pekerja rumah sakit harus didorong, diadvokasi, dan didukung

### 3. Metodologi Penelitian

#### 3.1 Desain penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variable-variable dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Menurut Sugiyono, (2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### Populasi

Menurut Sugiyono, (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah semua tenaga medis,tenaga kesehatan dan tenaga penunjang di RS.Panti Wilasa Citarum Semarang dengan jumlah 533 orang.

##### Sampel

Menurut Sugiyono, (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun tehnik sampel pada penelitian ini menggunakan purposif sampling dengan ketentuan pegawai tenaga medis, tenaga kesehatan, dan tenaga

penunjang di rumah sakit. Sedangkan besarnya sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Umar, 2013):

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat ditoleransi sebesar 10%.

$$n = \frac{533}{1+533(0.1)^2}$$

$$n = \frac{533}{1+533 \times 0,01}$$

$$n = \frac{533}{1+5,33}$$

$$n = \frac{533}{6,33}$$

n = 84,2 dibulatkan menjadi 100 responden

Dengan distribusi sampel dari bagian 1. Tenaga Medis/named (dokter ; dokter umum dan dokter spesialis) sebanyak 19 responden. 2. Tenaga Kesehatan/nakes (perawat, bidan, radiografer, fisioterapis, ahli gizi, sanitarian, apoteker, analis/lab, elektromedik, dll) sebanyak 65 reponden dan 3. Tenaga penunjang ; kantor, tenaga laundry, tenaga gizi, driver, clening service, teknisi, gardening, dll) sebanyak 16 responden

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Berikut ini akan disajikan definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana terdapat pada tabel 3.

**Tabel 3 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja Keselamatan (Y)	Menurut Li et al. (2021), kinerja keselamatan mencakup aspek pencegahan kecelakaan, pengelolaan risiko, dan perlindungan pekerja dari potensi bahaya yang ada di lingkungan rumah sakit, seperti risiko biologis, kimia, dan fisik.	Menurut Li et al. (2021), 1. Frekuensi Kecelakaan Kerja. 2. Kepatuhan terhadap Prosedur Keselamatan. 3. Indeks Keselamatan Kerja. 4. Tingkat Kepuasan Pekerja Jumlah Insiden
2	Pengendalian Pekerjaan (X)	Menurut Zhang et al. (2022), pengendalian pekerjaan tidak hanya berfokus pada pemenuhan standar keselamatan, tetapi juga mencakup evaluasi, perencanaan, dan pengawasan yang terintegrasi agar setiap aspek pekerjaan berjalan sesuai dengan prosedur yang aman dan efisien	Zhang et al. (2022) 1. Kepatuhan terhadap Prosedur Keselamatan. 2. Frekuensi dan Jenis Insiden 3. Efektivitas Pelatihan Keselamatan. 4. Tingkat Respons Terhadap Keadaan Darurat. 5. Identifikasi dan Pengurangan Risiko
3	Iklim Keselamatan (M)	Menurut Li et al. (2022), iklim keselamatan mencakup faktor-faktor seperti keterlibatan manajerial, komunikasi keselamatan yang jelas,	Zhang et al. (2023), 1. Komunikasi keselamatan, 2. Keterlibatan manajerial, 3. Pelaporan insiden tanpa takut akan pembalasan,

No	Variabel	Definisi	Indikator
		keterbukaan terhadap pelaporan insiden, dan pembelajaran dari kecelakaan yang terjadi	4. Tingkat partisipasi pekerja dalam kegiatan keselamatan
4	Dukungan Sosial (M)	Dukungan sosial adalah bantuan yang diberikan oleh individu atau kelompok untuk mengurangi stres atau meningkatkan kesejahteraan emosional dan psikologis seseorang (Barton & Keegan, 2021)	Zhang et al. (2023), 1. Dukungan Emosional 2. Dukungan Instrumental 3. Dukungan Informasional

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner ini adalah tertutup yang dibuat dengan menggunakan skala likert untuk memperoleh data diberi skor atau nilai, untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau sangat setuju dengan memberi tanda check  $\checkmark$  pada salah satu kolom nilai yang dianggap paling mewakili kondisi. Menurut (Sugiyono 2018) skala *Likert* sering dipakai dalam penyusunan kuesioner, skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut: Sangat tidak setuju (STS)= 1, Tidak setuju (TS)= 2, Netral (N) = 3, Setuju (S)= 4 dan Sangat Setuju (SS)= 5.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji keterkaitan antar variabel penelitian dengan menggunakan software SmartPLS versi 4. Metoda *Partial Least Square* (PLS) adalah suatu pendekatan alternatif yang berubah dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian dalam menguji analisis hipotesis. Pada uji validitas dan uji realibilitas menggunakan model pengukuran. Sedangkan model struktural digunakan untuk pengujian hipotesis dengan model prediksi atau biasa disebut uji kausalitas.

### 3.6 Analisis OuterModel

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1. UjiValiditas

Validitas menunjukkan suatu kebenaran dari pernyataan kuesioner. Validitas dalam pengujiannya terdiri dari uji validitas konvergen dan validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat nilai *outerloading* dengan ketentuan harus lebih besar dari nilai kritis 0,7. dan nilai AVE dengan ketentuan lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,5. Sedangkan validitas diskriminan merupakan suatu konstruk yang dinilai berbeda dengan konstruk lainnya berdasarkan standar empiris. Fornell-larcker criterion dimaknai sebagai suatu ukuran yang membandingkan *square root* dari nilai AVE dengan hubungan variabel laten. Dengan demikian, nilai *square root* dari setiap konstruk AVE harus lebih besar dari nilai korelasinya dengan konstruk lainnya (Ghozali, & Latan, 2020)

#### 2. UjiReliabilitas

Reliabilitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam stabilitas data yang diperoleh. Reliabilitas dalam pengujiannya terdiri dari reliabilitas komposit dengan nilai kritis sebesar 0,8 dan nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai kritis sebesar 0,7 (Santosa 2018).

### 3.7 Analisis Inner Model

Model struktural diterapkan melalui meninjau kaitan antara konstruk. Koneksi antara konstruk adalah dengan membuktikan nilai signifikan dan angka *R-Square* untuk masing-masing variabel laten independen menjadi kadar perkiraan oleh model struktural (Ghozali & Latan, (2020)).

#### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali & Latan, (2020) *R-square* dapat dilihat pada konstruk endogen, nilai  $R^2$  merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai  $R^2$  sebesar lebih dari 0,67 diartikan “baik” Nilai *R-square* sebesar 0,33 – 0,67 diartikan moderate, dan nilai *R-square*  $\leq 0,33$  diartikan “lemah”.

#### 2. Uji Kecocokan (*Goodness of Fit / GoF*)

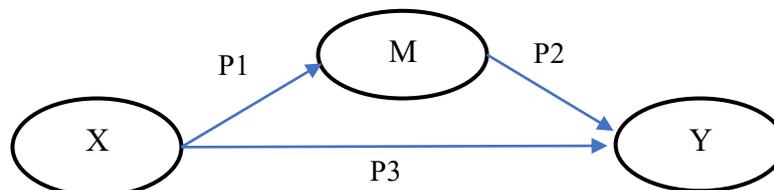
Untuk menguji model dinyatakan fit, menurut Ghozali, & Latan, (2020) model persamaan struktural dengan menggunakan nilai SRMR  $\leq 0,08$  model dinyatakan perfect fit dan jika nilai SRMR 0,08 – 0,1 dinyatakan fit. Nilai NFI (*Normed Fit Index*) diindikasikan model yang baik, jika berada rentang nilai NFI  $> 0,90$

### 3.8 Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali & Latan, (2020) pengujian hipotesis penelitian dilihat dari nilai probabilitas dan t-statistik nya. Untuk nilai probabilitas pada pengujian hipotesis penelitian yaitu nilai p-value  $\leq 0,05$  Pengujian hipotesis penelitian dapat diterima dan ditolak, jika dilihat dari nilai tingkat signifikannya (p-value). Pada tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05 dan jika nilai tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05 maka hipotesis tersebut ditolak. Berikut adalah penjelasan dasar pengambilan keputusan:  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, jika p-value  $< 0,05$   $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, jika p-value  $\geq 0,05$ .

### 3.9 Uji Mediasi

Untuk menentukan sifat mediasi dengan menggunakan nilai *Variance Accounted For* (VAF) apabila nilai VAF  $< 20\%$  maka dinyatakan bahwa variabel yang memediasi tidak berperan memediasi. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Hayes, & Preacher, 2014):



Gambar 2 Uji Mediasi

Pengaruh langsung	: P3
Pengaruh Tidak Langsung	: P1 x P2
Pengaruh Total	: (P1xP2) + P3

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh Tdk Langsung}}{\text{Pengaruh Total}} = \frac{P1 \times P2}{(P1 \times P2) + P3}$$

Selanjutnya apabila nilai VAF berada pada interval  $20\% < VAF < 80\%$  maka variabel mediasi dapat memediasi dengan sifat *partial mediation* dan apabila nilai VAF  $> 80\%$  maka dinyatakan bahwa variabel pemediasi terbukti dapat memediasi dengan sifat *full mediation* (Farida 2021).