

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi harus memiliki sumber daya yang baik dan berkualitas. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri atau individu, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang baik dan berkualitas membentuk suatu sinergi. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi lembaga/perusahaan karena SDM mempunyai peran dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung serta penentu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia. Suatu perusahaan pada dasarnya, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya untuk memberikan dukungan setiap kegiatan aktifitas yang dilakukan para karyawan. Tenaga kerja manusia tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan sewaktu bekerja. Untuk menunjang tujuan perusahaan tersebut maka diperlukan tempat kerja yang sehat dan selamat sehingga tidak menimbulkan kecelakaan kerja. Tempat kerja yang aman dan nyaman dan karyawan yang sehat dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang baik.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja secara baik.

Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Program K3 merupakan suatu sistem program yang dibuat untuk pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan akan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-

hal yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan pencegahan bila terjadi hal demikian.

Menurut Undang-Undang Pokok Kesehatan RI No.9 Tahun 1960, Bab I Pasal 2, Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Maka keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab semua pihak terutama pengusaha, tenaga kerja, pemerintah dan masyarakat. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, Pasal 23 dinyatakan bahwa upaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus diselenggarakan disemua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai risiko bahaya kesehatan, mudah terjangkau penyakit atau memiliki karyawan paling sedikit 10 orang. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu upaya mencegah dan mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja secara tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu upaya mencegah dan mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja secara tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Berikut definisi kinerja ialah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil

yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Keterkaitan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja yaitu setiap karyawan memiliki kebutuhan akan kesehatan dan rasa aman dalam bekerja, karena jika mereka sakit atau tidak sehat, maka secara otomatis kinerja mereka akan terganggu dan tidak dapat maksimal didalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan sudah memenuhi kebutuhan akan rasa aman dan selalu menjaga kesehatan para karyawannya, maka karyawan tidak akan merasa takut dan ragu-ragu lagi dalam bekerja karena keamanan dan kesehatan diri mereka telah terjamin oleh perusahaan, dengan begitu secara otomatis kinerja dari karyawan akan meningkat dan target perusahaan dapat terpenuhi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi disiplin kerja. Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pula pada kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi yang tercapai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh karyawan dan diharapkan pekerjaan dilakukan secara efektif.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat berjaya sesuai tujuan organisasi. Upaya meningkatkan kinerja karyawan banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, perlindungan karyawan, loyalitas dan komitmen.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi merupakan salah satu penyedia jasa pelayanan kesehatan yang tidak terlepas dari persaingan dengan sesama penyedia jasa pelayanan kesehatan lainnya yang semakin hari semakin bertambah. 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 RS, tapi juga terhadap pasien maupun pengunjung Rumah Sakit.

Dari data yang penulis dapatkan, ada beberapa capaian kinerja organisasi yang belum sesuai target berdasarkan Laporan Hasil Kinerja Pegawai RSUD Kota Bekasi 3 bulan terakhir pada tahun 2018:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja berdasarkan Laporan Hasil Kinerja Perawat Bagian Bedah RSUD Kota Bekasi 3 bulan terakhir pada tahun 2018

Ket	Januari 2018			Februari 2018			Maret 2018		
	Target	Real	%	Target	Real	%	Target	Real	%
Mengajukan berkas PAK.	1	0.75	75	1	0,90	90	1	0.85	85
Jumlah pasien yang dirawat	60	50	83	60	50	83	60	50	83
Melakukan prosedur keperawatan	1	0.80	80	1	0.70	70	1	0.78	78
Menyetujui pemberian obat dan alat kesehatan	25	20	80	25	15	70	25	20	80

Sumber: Bagian kepegawaian, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam 3 bulan terakhir yaitu bulan april, mei dan juni pada tahun 2018 hasil kinerja perawat bagian bedah tidak konsisten dalam pencapaian targetnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja belum maksimal dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi.

Dari hasil pengamatan awal, tidak hanya capaian kinerja yang belum sesuai dengan target yang telah disusun dalam perjanjian kinerja dan tercantum dalam point KPI (Key Perform Indikator), penulis juga mendapatkan data untuk melihat kinerja pegawai RSUD Kota Bekasi berdasarkan tingkat kehadiran. Dari data yang didapatkan, tingkat kehadiran pegawai belum maksimal yang menggambarkan

tingkat kedisiplinan pegawai RSUD Kota Bekasi masih kurang baik. Berikut data persentase kehadiran pegawai RSUD Kota Bekasi perawat bagian bedah selama tiga bulan:

Tabel 1.2 Persentase Kehadiran Pegawai RSUD Kota Bekasi

Unit Kerja	Rata-rata Kehadiran (%)		
	Januari 2018	Februari 2018	Maret 2018
Bagian Perawat	80%	87%	82%

Sumber : Bagian perawat, 2018

Berdasarkan data diatas tingkat kehadiran perawat masih kurang baik. Fenomena yang mengakibatkan rendahnya disiplin kerja dan kinerja perawat bagian bedah di RSUD Kota Bekasi yaitu adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, saat jam kerja sedang berlangsung ada saja pegawai yang tidak berada di ruangannya, dan ketika jam istirahat sudah habis masih ada pegawai yang tidak tepat waktu masuk ke ruang kerjanya. Namun demikian masih banyak pegawai yang belum mematuhi peraturan tentang disiplin kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Masalah tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai karena dengan disiplin yang rendah dapat mengakibatkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Berdasarkan data laporan absensi perawat bagian bedah di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi, menunjukkan bahwa persentase kehadiran karyawan pada bulan Januari sebesar 80%, pada bulan Februari sebesar 87%, dan pada bulan Maret sebesar 82% yang harusnya maksimal persentase kehadiran karyawan yaitu sebesar 90%. Masalah tersebut dapat dapat menurunkan kinerja pegawai karena dengan disiplin yang rendah dapat mengakibatkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus segera mencari solusi untuk mencegah karyawan yang sering tidak hadir agar tidak mengganggu pelayanan publik yang diberikan terhadap pasien Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi.

Pada periode april sampai juni peneliti melakukan pengamatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi melalui diskusi dengan beberapa pegawai. Hasil awal menunjukkan bahwa masih banyak ditemui gejala kurangnya kesadaran baik

dari manajemen memfasilitasi para pekerja alat pelindung diri seperti masker, apron, sarung tangan, handwash dan alat pelindung lainnya. Begitu pula untuk para perawat juga masih kurang kesadaran untuk memakai Alat Pelindung Diri (APD).

Kedua faktor diatas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja diduga menjadi masalah pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Perawat Bedah di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Chasbullah Abdulmadjid Kota Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada bagian perawat bedah di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian bagian perawat bedah di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi?
- c. Apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian perawat bedah di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian perawat bedah.
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian perawat bedah.
- c. Untuk mengetahui adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian perawat bedah.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang aspek latar belakang keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan di lapangan.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan serta dalam pemeliharaan karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi.

- c. Bagi Universitas

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan

pembandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya Jurusan Manajemen.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Pada Bagian Perawat Bedah di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi”, sehingga apa yang diuraikan nanti tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pokok tentang penulisan skripsi ini, maka dikemukakan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian Penelitian

Bab ini menguraikan desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap berguna.

