

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Untuk dapat memberikan kontribusi yang optimal, maka perusahaan harus memperhatikan betul seluruh aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Perhatian lebih dalam mengelola sumber daya manusia ini dapat memicu semangat karyawan dalam bekerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi aset yang paling berharga bagi perusahaan terutama di tingkat persaingan yang ketat agar perusahaan tetap bertahan dan berkembang.

Suatu perusahaan yang bergerak di industri jasa, khususnya sektor layanan kesehatan, mempunyai dua sumber daya yang berperan penting, yaitu tenaga kesehatan yang bergerak di pelayanan medis dan tenaga di layanan penunjang yang mendukung kelancaran proses layanan kesehatan. Kedua komponen tersebut saling bersinergi untuk menciptakan layanan yang bermutu dan memenuhi harapan pelanggan atau pasien. Hal yang menjadi fokus perhatian dalam meningkatkan mutu adalah kinerja sumber daya manusia.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik cenderung menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien.

Menurut Mangkunegara (2011:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Hasibuan (2012:34) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selain itu juga, kinerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap instansi.

Keamanan dan keselamatan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam keadaan lingkungan yang aman dan nyaman memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka bekerja dalam perasaan tenang dan senang sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Perhatian yang seksama dan berkelanjutan terhadap keselamatan dan kesehatan menjadi penting karena kesehatan yang buruk dan cedera yang diakibatkan sistem kerja atau kondisi kerja, menimbulkan penderitaan dan kerugian, baik kepada para pekerja maupun keluarga mereka. Upaya yang perlu dilakukan dalam memberikan keamanan dan keselamatan adalah dengan menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Menurut Mangkunegara

(2011), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasaian kerja dan partisipasi kerja karyawan dan dapat dipastikan kinerja dari karyawan meningkat (Mangkunegara, 2011).

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja juga dilakukan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas.

Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan Kecelakaan Kerja (KK) di kalangan petugas kesehatan dan non kesehatan di Indonesia belum terekam dengan baik. Jika kita pelajari angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja di beberapa negara maju (dari beberapa pengamatan) menunjukkan kecenderungan peningkatan prevalensi. Sebagai faktor penyebab, 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.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Kesehatan, Pasal 23 dinyatakan bahwa upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus diselenggarakan di semua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang

mempunyai risiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit atau mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang. Jika memperhatikan isi dari pasal di atas maka jelaslah bahwa Rumah Sakit (RS) termasuk kedalam 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 RS. Sehingga sudah seharusnya pihak pengelola RS menerapkan upaya-upaya K3 di RS.

Potensi bahaya di RS, selain penyakit-penyakit infeksi juga ada potensi bahaya-bahaya lain yang mempengaruhi situasi dan kondisi di RS, yaitu kecelakaan (peledakan, kebakaran, kecelakaan yang berhubungan dengan instalasi listrik, dan sumber-sumber cedera lainnya), radiasi, bahan-bahan kimia yang berbahaya, gas-gas anastesi, gangguan psikososial dan ergonomi. Semua potensi bahaya tersebut di atas, jelas mengancam jiwa dan kehidupan bagi para karyawan di RS, para pasien maupun para pengunjung yang ada di lingkungan RS.

Selain program keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Hal ini senada dengan Simanjuntak (2011:115) kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. *Pertama*, kualitas dan kemampuan pegawai. Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai. *Kedua*, Sarana pendukung. Berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja). *Ketiga*, supra sarana. Berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja.

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Pemberian kompensasi bukan hanya penting tetapi juga sebagai dorongan utama karena pemberian kompensasi yang sesuai dapat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja. Dengan demikian, setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Kadarisman, 2012).

Kinerja dari sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor tersebut adalah kehadiran atau disiplin. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik cenderung memiliki kinerja yang baik. Disiplin kerja yang baik adalah apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur. Tepat waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut (Hasibuan, 2012).

Menurut Hasibuan (2012) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Adapun Menurut Sedarmayanti (2011:381), disiplin pegawai adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Handoko (2012:238), mengatakan disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karenanya untuk mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata dimaksud. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Masalah disiplin akan memberikan corak terhadap kinerja karyawan. Bekerja di jasa layanan kesehatan, terutama institusi rumah sakit, memerlukan kedisiplinan yang konsisten. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang menyimpan bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan. Di Indonesia angka kecelakaan kerja menunjukkan angka yang sangat mengkhawatirkan. Bahkan menurut penelitian *International Labor Organization* (ILO). Indonesia menempati urutan ke 52 dari 53 negara dengan manajemen K3 yang buruk. Padahal biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan akan

sangat besar apabila sampai terjadi kecelakaan di tempat kerja (Hanggraeni, 2012).

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik meneliti lebih lanjut tentang **“PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSUD IBNU SINA KABUPATEN GRESIK”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
3. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi RSUD Ibnu Sina dalam menerapkan dan melaksanakan sistem Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan akan pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berkaitan dengan kinerja karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil penelitian yang sama.