

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Saat ini, di seluruh dunia sedang mengalami penyebaran wabah atau pandemi besar yang berasal dari Wuhan, Cina. Pandemi tersebut membawa virus yang bernama new coronavirus (nCoV) atau disingkat COVID-19. Penyakit virus Corona (COVID-19) merupakan penyakit menular yang hingga sekarang belum ditemukan obat untuk melawan virus ini. Virus tersebut baru ditemukan dan pertama kali terdeteksi di Wuhan, Cina pada Desember 2019 (WHO, 2020d). Di Indonesia, virus ini meningkat tajam dari bulan Februari hingga Mei. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya pencegahan dan pengendalian COVID-19 di berbagai sektor, salah satunya dengan diterbitkannya kesepakatan protokol penanganan, sosialisasi media komunikasi, informasi dan edukasi kesehatan terkait dengan COVID-19.

Di era pandemi COVID yang tingkat penyebarannya masih tinggi saat ini, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada pada suatu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dengan tegas dalam hubungannya menjaga kestabilan sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan peran penting dari terciptanya keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset utama sebuah organisasi atau perusahaan yang harus dikelola semaksimal mungkin. Tujuannya agar sumber daya

manusia perusahaan dapat memberikan kontribusi terbaik untuk pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan pengelolaan yang dapat secara sistematis, merencanakan dan mengelola sumber daya secara efektif.

Sumber daya manusia sangat penting untuk suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur dan menjalankan kegiatan operasional perusahaan atau organisasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan modal paling utama dan mendasar dalam pengembangan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal dan optimal sesuai dengan target kerjanya. Namun sejalan dengan kualitas yang dimiliki, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan penunjang untuk memenuhi kebutuhan dalam pekerjaannya. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat lepas kaitannya dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan harus menjaga karyawannya dengan baik. Salah satu upaya untuk mempertahankan karyawan adalah melalui penerapan rencana K3. Penerapan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya mewujudkan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan untuk mengurangi, menghindari dan mencegah resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja kerja.

Dalam pengelolaan manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), ILO (*International Labor Organization*) memegang peran penting

dalam menghadapi masalah yang timbul terkait dengan masalah K3 di seluruh dunia. Dari data yang dikemukakan oleh ILO, ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja setiap tahunnya. Dari data tersebut, diantaranya 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Angka ini menunjukkan, biaya manusia dan sosial dari produksi terlalu tinggi. Menurut Hanggraeni (2012:172) mengatakan bahwa biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan akan sangat besar apabila sampai terjadi kecelakaan di tempat kerja.

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia berfluktuasi dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini juga sesuai dengan jumlah angka peserta BPJS Ketenagakerjaan. Berikut rincian data kasus kecelakaan kerja yang terjadi selama tahun 2017 – 2019:

Tabel 1.1. Laporan Kecelakaan Kerja BPJS Ketenagakerjaan Periode 2017-2019

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja
2017	123.041 Kasus
2018	173.105 Kasus
2019	77.295 Kasus

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan (2020).

Menurut Gravel, Rheaume, dan Lagendre (2011), Kerugian yang diderita tidak hanya berupa kerugian materi yang cukup besar namun lebih dari itu adalah timbulnya korban jiwa yang tidak sedikit jumlahnya. Kehilangan sumber daya manusia ini merupakan kerugian yang sangat besar karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun.

Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan merupakan salah satu Rumah Sakit milik pemerintah di Kabupaten Sleman yang sudah berdiri sejak akhir tahun 2009. Pelaksanaan tugas, fungsi, dan tata kerja diatur dalam peraturan Bupati Sleman Nomor 49 tahun 2009 tentang uraian tugas, fungsi, dan tata kerja Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan. Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan sepenuhnya berupa rumah sakit pemerintah daerah yang kekuasaan atau pembagian kepemilikan diatur oleh pemerintah daerah. Sebagai salah satu rumah sakit dibawah naungan pemerintah, Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan menjadi salah satu rumah sakit rujukan COVID-19 yang menerima pasien dengan gejala yang berkaitan dengan virus COVID ini.

Dipilihnya RSUD Prambanan menjadi salah satu rumah sakit rujukan COVID-19 di Yogyakarta membuat RSUD Prambanan bertindak cepat dengan membuat tim medis khusus yang akan merawat pasien dengan gejala COVID yang dirawat di rumah sakit. Hal ini yang membuat tim medis maupun non medis harus meningkatkan kewaspadaan terhadap diri sendiri dan rekan kerja karena berhadapan langsung dengan dunia kesehatan. Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan sangat menyadari pentingnya kinerja dari karyawan harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan salah satunya program K3 dan selalu memotivasi karyawannya untuk tetap melakukan kinerja yang terbaik.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas

dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan motivasi kerja (Fassa, 2020; Gardjito dkk, 2014).

Keselamatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan akibat aktifitas pekerjaan sehingga pekerja dapat merasakan keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian yang terjadi ditempat kerja (Anjani dkk, 2014). Adanya rasa aman dan selamat dalam melakukan pekerjaan, maka pekerjaan yang dilakukan akan jauh lebih optimal atau produktif karena terhindar dari risiko gangguan kecelakaan kerja. Produktifitas karyawan merupakan cerminan dari kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga semakin tinggi upaya keselamatan kerja yang dilakukan untuk meminimalisir resiko kecelakaan kerja, maka pekerjaan akan semakin dapat dilakukan secara produktif dan berdampak pada kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2016) dan Riptono, dkk (2018) menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya adalah kesehatan kerja yang didefinisikan sebagai suatu usaha yang diterapkan oleh organisasi kedalam aturan-aturan untuk menjaga kondisi pekerja dari kejadian atau keadaan yang dapat merugikan kesehatan pekerja, sehingga pekerja dapat bekerja lebih optimal dan produktif (Kartikasari dan Swasto, 2017). Kondisi pekerja akan mempengaruhi kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga semakin baik

upaya kesehatan kerja yang dilakukan untuk menjaga kondisi pekerja agar tetap sehat dan terbebas dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan pekerja, maka pekerja akan semakin mampu menyelesaikan pekerjaannya yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2016) dan Marim dan Sunuharyo (2018) menyatakan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan faktor yang berupa daya penggerak baik berasal dari internal ataupun eksternal yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013). Motivasi kerja menjadi dasar psikologis yang mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga dapat mencapai tujuannya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuannya, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Riptono, dkk (2018), Riyadi (2011), serta Agusta dan Sutanto (2013) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berfokus terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi kerja dengan semua pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi kerja di nilai baik atau maksimal tentu saja hasilnya juga akan baik dan

maksimal. Dalam keadaan pandemic saat ini, memberikan motivasi kerja kepada para karyawan merupakan hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja untuk mendorong mereka agar pencapaian kerja menjadi lebih baik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan penelitian yang terdahulu telah dilakukan, maka permasalahan yang ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19?
2. Apakah program kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19?
4. Apakah keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19?
5. Dari faktor keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan motivasi kerja, manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19.
2. Untuk menganalisa pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19.
3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19.
4. Untuk menganalisa pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19.
5. Untuk mengetahui faktor mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk pengembangan pengetahuan terutama pada pengembangan Ilmu Manajemen dan dapat menambah wawasan serta pengalaman dalam melakukan penelitian.
2. Bagi akademisi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan acuan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi perusahaan yaitu dapat memberikan informasi yang berharga untuk perusahaan dalam pengelolaan SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

1.5. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini batasan masalah yang ditentukan adalah berupa objek penelitian yang hanya meneliti kinerja karyawan di RSUD Prambanan Yogyakarta pada masa pandemi COVID-19 yang didasarkan tiga variabel yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan motivasi kerja. Responden dalam penelitian ini juga dibatasi hanya pada karyawan yang bekerja pada masa pandemi COVID-19.