

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dan pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Pada berbagai bidang khususnya dalam kehidupan berorganisasi sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas serta kelangsungan hidup suatu perusahaan agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008:11), sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas serta usaha mereka kepada organisasi. Apabila sumber daya manusia yang ada diperlukan secara tepat dan sesuai dengan hakikat dan martabat perusahaan maka perusahaan akan terbantu dalam pencapaian tugasnya. Menurut Nawawi (2005) manusia merupakan faktor keberhasilan dalam suatu organisasi, perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pimpinan ataupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang bekerja atau memiliki suatu tujuan, yakni memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Selama perusahaan, tempat ia bekerja dapat memenuhi hidupnya, maka ia akan cenderung setia dan menyalurkan seluruh potensinya, bakat, minat, kreatifitas, intelektual dan cita-citanya untuk mengembangkan dirinya atau memajukan perusahaan Dariyo (2001).

Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi. Tidak mudah mempersiapkan dan

melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak hal yang diperlukan dan dipersiapkan dengan teliti. Penilaian kinerja di titik beratkan pada suatu proses pengukuran yang memberi perhatian pada teknik-teknik penilaian Rivai dan Basri (2005). Agar Aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama Rivai (2005:16). Dalam pengertian yang lain kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengetahui capaian kinerja karyawan yang baik maka diperlukan penilaian kinerja dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2009).

Kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seseorang seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja Sutrisno (2011). Sedangkan dalam pengertian yang lain kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya Siagian (2002). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maesaroh (2015) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan keselamatan, kesehatan kerja dan keamanan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugrahanto (2015) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga berperan penting dalam menilai kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja atau sering disingkat K3 adalah variabel yang dapat memberikan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apalagi jika pekerjaannya yang dilakukan seseorang itu berisiko. Dibutuhkan ketentuan yang mengatur kesehatan dan keselamatan kerja sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang. Untuk itu, suatu organisasi perlu memerlukan kedua aspek tersebut. Menurut Mangkunegara (2009), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniyah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil kerja, dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anjani, dkk (2014) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, Pasal 23 dinyatakan bahwa upaya kesehatan dan keselamatan kerja harus diselenggarakan di semua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya

kesehatan, mudah terjangkau penyakit atau mempunyai karyawan minimal 10 orang. Jika memperhatikan isi dari pasal di atas maka jelaslah bahwa (Rumah Sakit) termasuk ke dalam kriteria tempat kerja dengan berbagai ancaman bahaya yang dapat menimbulkan dampak kesehatan, tidak hanya terhadap para pelaku langsung yang bekerja di Rumah Sakit, tapi juga terhadap pasien maupun pengunjung Rumah Sakit. Sehingga sudah seharusnya pihak pengelola Rumah Sakit (RS) menerapkan upaya-upaya K3 di Rumah sakit.

RS Paru Jember merupakan Rumah Sakit kelas B yang wilayah kerjanya meliputi Kabupaten Jember, Kabupaten Bondowoso, Kabupaten Situbondo, Kabupaten Banyuwangi dan Kabupaten Lumajang. Rumah Sakit Paru Jember harus memberikan pelayanan yang baik. Pelayanan yang baik tentu sangat berkaitan dengan kontribusi dari karyawan yang berperilaku dan berkinerja yang baik pula sehingga tujuan-tujuan dari Rumah Sakit Paru Jember dapat tercapai sesuai rencana.

Mutu pelayanan rumah sakit atau penilaian kinerja sebuah rumah sakit dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, salah satunya yaitu dengan menggunakan *BOR (Bed Occupancy Ratio)* merupakan persentase tempat tidur pada satuan waktu tertentu. Indikator ini merupakan gambaran tinggi rendahnya tingkat pemanfaatan tempat tidur. Pengukuran *BOR* dilakukan dengan cara membandingkan jumlah hari perawatan rumah sakit dengan jumlah TT yang tersedia (A). Perbandingan ini ditunjukkan dalam bentuk persentase (%). Persentase ini menunjukkan sampai berapa jauh pemakaian tempat tidur yang tersedia di rumah sakit dalam jangka waktu tertentu. *BOR* antara rumah sakit yang berbeda tidak bisa dibandingkan oleh karena adanya perbedaan fasilitas rumah sakit, tindakan medis, perbedaan teknologi intervensi. Adapun standar *BOR (Bed Occupancy Ratio)* yang ditetapkan oleh Kementerian kesehatan (Kemenkes) RI yaitu sebesar 60-85% untuk setiap rumah sakit. Berikut adalah data *BOR (Bed Occupancy Ratio)* Rumah Sakit Paru Jember.

Tabel 1.1  
Rumah Sakit Paru Jember  
Data BOR  
Tahun 2014-2016

No	Tahun	Jumlah Kamar	BOR(%)	Standar
1	2014	69	57,63%	60-85
2	2015	69	66,63%	60-85
3	2016	69	56,56%	60-85

Sumber: RS Paru Jember 2018

Berdasarkan tabel 1.1 diperoleh data bahwa terjadi penurunan nilai BOR pada Rumah Sakit Paru Jember yaitu tahun 2014 sebesar 57,63%, tahun 2015 sebesar 66,63% dan tahun 2016 sebesar 56,56%. Selain itu Rumah Sakit juga belum mampu mencapai standar BOR yang ideal yaitu sebesar 60-85% yang telah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan. Terjadinya penurunan nilai BOR serta belum memenuhi standar yang ditetapkan ini mengidentifikasi bahwa kinerja Rumah Sakit masih rendah.

Melihat fenomena tersebut, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di RS Paru Jember. Berdasarkan pada uraian di atas, dalam penelitian ini dipilih variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai fokus penelitian. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka judul penelitian ini “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan RS Paru Jember”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RS Paru Jember ?
- b. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Paru Jember ?

- c. Apakah ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Paru Jember ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RS Paru Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Paru Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Paru Jember.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi pihak yang berkaitan yaitu:

- a. Bagi Penulis  
Menambah pengalaman dan pemahaman mengenai masalah-masalah nyata yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan judul penelitian.
- b. Bagi RS Paru Jember  
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak RS Paru Jember demi pencapaian kinerja karyawan yang maksimal agar tujuan yang diharapkan terwujud terutama dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada RS Paru Jember.
- c. Bagi Perguruan Tinggi  
Guna menambah daftar kepustakaan dan menjadi bahan bacaan bagi peneliti selanjutnya terutama Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.