

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah “langkah tertentu yang diambil guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat” (Siagian, 2015:41). Manusia perlu mendapatkan perhatian secara khusus oleh perusahaan agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Suatu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya dengan baik untuk mendapatkan manusia yang terampil dan berkualitas. Salah satu hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia disuatu perusahaan yaitu kinerja karyawan, dapat dilihat bagaimana suatu perusahaan menciptakan hubungan yang saling membutuhkan dan timbal balik antara karyawan dan perusahaan.

Kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawannya menjadi penentu mampu tidaknya dalam menunjang target dan kinerja karyawan. Torang (2013 : 23), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Apabila kinerja karyawan itu baik, maka akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Kinerja menurut Hasibuan (2003) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian suatu instansi yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Pada klinik Asy-syifa' Pasuruan setelah peneliti melakukan *survey* adanya penurunan kinerja karyawan terhadap kerapihan dan ketelitian pekerjaan yang mereka lakukan dalam melayani pasien, serta kecepatan waktu dalam pelayanan yang mereka berikan. Penurunan kinerja tersebut merupakan titik awal dari masalah yang sering muncul dalam organisasi seperti konflik manager dengan pekerja dan sikap karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keamanan dan perlindungan dalam bekerja. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Mangkunegara (2016:161) menyatakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa aman serta terbebas dari gangguan yang

dapat menimbulkan efek jangka pendek maupun jangka panjang baik secara rohani maupun jasmani. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang-orang lain di tempat kerja/ perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Ardana et al., 2012).

Karyawan yang bekerja diperusahaan mempunyai hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai dengan peraturan perundangundangan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 5 Tahun 2018 mencantumkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Administrator dan pengusaha yang melanggar ketentuan Peraturan Menteri ini berisiko terkena sanksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. K3 harus menjadi program utama perusahaan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan agar mereka merasa lebih aman, lebih nyaman, dan sehat dalam bekerja, yang akan meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawan demi kelangsungan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya agar dapat berjalan dengan lancar, apalagi karyawan klinik kesehatan yang harus berhadapan langsung dengan pasien yang sakit, jadi seharusnya pihak klinik atau perusahaan dapat memperhatikan kondisi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan . Hal ini juga berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan, dimana kurangnya kesadaran mereka dalam penyimpanan obat-obatan dan peralatan yang digunakan masih belum

sepenuhnya terlaksanakan dengan baik. Banyaknya karyawan yang masih belum tertib terhadap standar mutu K3 yang ditetapkan seperti halnya dalam pemakaian peralatan pekerjaan. Hal ini sangat penting mengingat upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pentingnya K3 sebagai hak asasi karyawan. Damayanti et al., (2022), menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pulau Lemon Manokwari.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work life balance*. Apabila perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar terjadinya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan dunia kerjanya. *Work life balance* merupakan keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan pribadi seseorang (Lumunon et al., 2019). Jika karyawan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja maka akan timbul ketidakseimbangan waktu bekerja dengan kehidupan pribadi.

Pangemanan et.al., (2017) menyatakan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Secara sederhana *work life balance* merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu antara pekerjaan di tempat kerja dengan kehidupan pribadinya. Adanya konsep *work life balance* didasari bahwa sebagai manusia yang adil, individu harus berkomitmen terhadap pekerjaan dan juga kehidupan pribadi karena keduanya sama-sama penting. Pada tahun

2015 *Society for Industrial and Organizational Psychology* US melakukan riset terhadap karyawan. Hasilnya 70% karyawan mengeluhkan jam kerja dengan alasan durasi bertemu keluarga menjadi lebih singkat. Jam kerja terlalu lama dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, sehingga membuat seorang pekerja kehilangan fokusnya. Fokus tersebut dapat berpengaruh dalam penyelesaian tugas menjalebih lama, akhirnya kinerja karyawan menurun dan menghambat jalannya organisasi (Kompasiana, 2018).

Selain itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan baiknya untuk perusahaan menerapkan *work life balance* secara optimal untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta dalam sebuah pekerjaan, namun juga diluar pekerjaan. Hal itu mengakibatkan kurangnya rasa memiliki, kemampuan lebih untuk memaksimalkan kinerja yang berasal dari diri karyawan terhadap perusahaan seperti yang terjadi pada karyawan di klinik Asy-Syifa Pasuruan yang diduga mengalami ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk keluarga. Hal ini menunjukkan adanya masalah yang terjadi karena aturan yang ada pada klinik Asy-Syifa Pasuruan yaitu dengan sistem libur kerja karyawan secara bergantian jadi ada yang libur ada juga yang jaga pada saat rekan kerjanya libur, sehingga membuat keseimbangan waktu untuk keluarga atau pribadi di hari libur digunakan untuk bekerja, dikarenakan waktu libur yang di dapat tidak serempak secara bergantian. Dilihat juga pada jadwal kerja yang sudah ditetapkan, tetapi masih ada karyawan yang saling tukar menukar mengenai jadwal kerja. Seperti hasil penelitian yang dilakukan

oleh (Masrul, 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Febri Dharma Mandiri.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di klinik Asy-Syifa' Pasuruan terlihat bahwa terdapat ada beberapa permasalahan mengenai keluhan karyawan terhadap kebijakan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Melihat fenomena tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan?
2. Apakah terdapat pengaruh dari *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan?
3. Apakah terdapat pengaruh dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan?
4. Apakah terdapat pengaruh dari *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan?
5. Apakah terdapat pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

6. Apakah terdapat pengaruh dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah terdapat pengaruh dari *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan.
2. Mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan.
3. Mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan.
4. Mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan.
5. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
6. Mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa pihak terkait, antara lain :

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini sebagai pembanding antara teori yang telah dipelajari dengan yang diperoleh, sehingga dapat membantu menambah wawasan penulis dan sebagai syarat kelulusan penulis.

2. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu, juga menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam bidang manajemen.

3. Bagi Pihak Lain

Bagi peneliti lain dapat menjadi sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.