

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Wabah Covid-19 saat ini menjadi masalah utama secara global. Di Indonesia, berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan (Kemenkes), ada sebanyak 4.100.138 kasus positif Covid 19, sebanyak 3.776.891 orang diantaranya sembuh dan meninggal dunia sebanyak 133.676 orang (Kemenkes, 1 September 2021). Luasnya cakupan skala wabah dan banyaknya penduduk di dunia yang terjangkit membuat Direktur Jenderal WHO pada 30 Januari 2020 di Jenewa mendeklarasikan situasi saat ini sebagai *Public Health Emergency Of International Concern (PHEIC)*. Kebijakan tersebut diambil berdasarkan Peraturan Kesehatan International (*International Health Regulations-IHR.*). Dalam deklarasi tersebut, Direktur Jenderal WHO memperingatkan semua negara untuk mewaspadaikan penyebaran Covid-19 di wilayah manapun. Oleh karena itu semua negara harus siap menghadapi program karantina, termasuk pengawasan aktif, deteksi dini, isolasi dan manajemen kasus, pelacakan kontak dan pencegahan penyebaran infeksi Covid-19.

Pada 31 Maret 2020 Presiden juga telah menandatangani Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat terkait Covid-19 dan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19 ((Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21, 2020). Kemudian pada 4 April 2020, terbit pula peraturan pelaksanaan PSBB melalui Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan

Sosial Berskala Besar (PSBB). Serta *Work From Home* (WFH) dimana berasal dari salah satu pasal dalam Undang-undang ketenagakerjaan. Didalam pasal 86 ayat (1) yang menjelaskan bahwa telah mutlak dijaminan kepada setiap pekerja/buruh atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Kemudian Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Tito Karnavian mengeluarkan aturan normal baru (*new normal*) dalam menghadapi virus corona atau Covid 19. Aturan itu tertuang dalam Keputusan Mendagri (Kepmendagri) No 440-830 Tahun 2020 tentang pedoman tatanan normal baru bagi Pemerintah Daerah (Pemda) dan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kementerian Dalam Negeri (Kemdagri). Dimana Tito Karnavian, (2020) mengatakan bahwa Tidak selamanya masyarakat harus hidup dalam masa karantina. Indonesia harus memulai aktivitas diberbagai sektor dengan menerapkan secara ketat protokol kesehatan agar terjadi harmoni dan kewaspadaan dalam pencegahan dan penanganan Covid-19.

Pada permasalahan yang terjadi itu maka sangat dibutuhkanlah rumah sakit yang bisa menampung dan mengatasi permasalahan wabah yang terjadi ini. Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang terletak di kota Padang, provinsi Sumatra Barat yang merupakan rumah sakit rujukan untuk wilayah Sumatra Bagian Tengah. Rumah sakit memiliki berbagai macam cara untuk mencapai tujuannya dan yang terpenting adalah sumber daya manusianya, dimana menjadi faktor penggerak dari roda rumah sakit. Di era globalisasi ini rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat beradaptasi untuk mempersiapkan tantangan rumah sakit di masa yang akan datang. Penggunaan tenaga kerja yang efektif, sehat dan terarah merupakan kunci peningkatan kinerja pegawai, sehingga

dibutuhkan suatu kebijakan yang dapat memicu suatu pergerakan agar pegawai dapat bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh rumah sakit.

Kinerja pegawai dalam suatu rumah sakit sangat berpengaruh dengan jalannya operasional rumah sakit. Dalam suatu organisasi kinerja perorangan (*individual performance*) sangat mempengaruhi kinerja organisasi (*organization performance*), baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang bekerja sama yang aktif berperan sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja merupakan salah satu kunci sukses dari seorang pegawai dalam tingkatan individu maupun organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan, betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika pegawai berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka, akan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan tabel 1.1 data kinerja perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang dapat dilihat bahwa pasien positif yang dirawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang masih tinggi di bandingkan dengan jumlah pasien yang sembuh. Tingginya kasus covid 19 di kota Padang secara rata-rata jumlah pasien yang

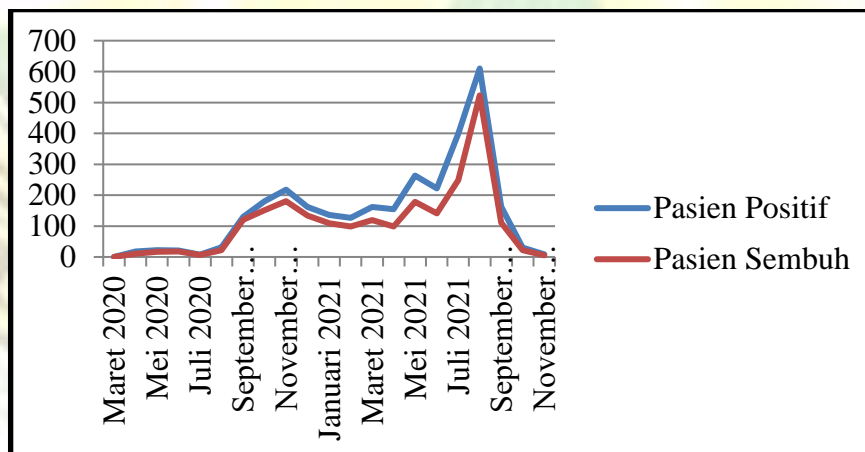
positif yaitu 146 orang dan jumlah pasien yang sembuh sebanyak 110 orang. Berdasarkan persentase pasien yang sembuh sebanyak 75% sedangkan menurut ketentuan skala penilaian kinerja pemerintah di RSUP M.Jamil kinerja sangat baik berada pada skala 90-100%, kriteria baik yaitu bernilai 80-89%, kriteria cukup baik bernilai 70-79%, kriteria kurang baik bernilai 60-69%, dan sangat kurang baik bernilai 0-59%. Sedangkan pada data pencapaian kinerja pada perawat hanya 75% artinya kinerja ini termasuk kedalam rentang penilaian skala cukup baik yaitu 70-79%. Dengan kata lain kinerja perawat covid 19 M. Jamil ini belum sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 1.1
Data Pasien Rawat Inap Covid RSUP Dr. M. Djamil Padang

No	Waktu	Pasien Positif	Pasien Sembuh
1	Maret 2020	0	0
2	April 2020	18	10
3	Mei 2020	22	17
4	Juni 2020	21	18
5	Juli 2020	7	6
6	Agustus 2020	31	22
7	September 2020	130	120
8	Oktober 2020	180	151
9	November 2020	218	180
10	Desember 2020	162	134
11	Januari 2021	136	109
12	Februari 2021	127	99
13	Maret 2021	162	119
14	April 2021	155	99
15	Mei 2021	263	178
16	Juni 2021	222	141
17	Juli 2021	399	249
18	Agustus 2021	610	523
19	September 2021	163	111
20	Oktober 2021	30	22
21	November 2021	8	5
Rata-Rata		146	110
Persentase (%)		100	75

Sumber : RSUP M.Jamil Padang

Pada penelitian ini difokuskan kepada nakes perawat, karena perawat lebih banyak jam kerja yang berhubungan kontak dalam tindakan penanganan pasien dibandingkan dengan nakes lainnya. Sehingga adanya peluang perawat untuk terpapar virus ini, maka keselamatan dan kesehatan kerja pada perawat ini menjadi terancam. Selain keselamatan dan kesehatan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang ini yaitu *work life balance*, *work life balance* ini sering terjadi pada perawat perempuan khususnya yang sudah menikah karena perempuan memiliki peran ganda yang tidak dimiliki oleh laki-laki yaitu dalam mengurus rumah tangga dan anak, serta tuntutan pekerjaan yang tinggi dalam menangani kasus ini mengakibatkan adanya pengorbanan terhadap kehidupan rumah tangga sehingga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi terganggu. Hal ini juga berdampak pada kepuasan kerja pada perawat itu sendiri. Untuk memperjelas penjelasannya dapat dilihat pada grafik 1.1.



Gambar 1.1
Grafik Data Kinerja Perawat Covid RSUP Dr. M. Djamil Padang

Hal ini tentu menjadi masalah bagi instansi yang mana tujuan dari suatu instansi itu yaitu bagaimana meningkatkan kinerja yang ada di instansi itu sendiri.

Hal ini diduga terjadi dikarenakan beberapa faktor. Mohammadfam et al., (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja dimana setiap pegawai dalam suatu instansi berhak untuk memperoleh perlindungan pada saat bekerja, karena mereka adalah cikal bakal dalam instansi mencapai visi dan misinya, apabila pegawai tidak mendapat perlindungan maka buruk pula sistem dari instansi tersebut.

Dalam hal tersebut pemerintah telah memiliki landasan hukum yang jelas terkait perlindungan kerja melalui UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, landasan hukum ini menjadi acuan rumah sakit untuk senantiasa memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. RSUP Dr. M. Djamil Padang sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan berdaya guna sesuai dengan standar dan kemampuan, pencegahan penyakit dan cedera, fasilitasi penyembuhan, penyadaran penderitaan melalui diagnosis dan penanganan respons manusia dalam perawatan individu, keluarga, kelompok, masyarakat, dan populasi.

Selain itu peneliti melihat terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Menurut Robbins, (2020) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Krishnan (2018) kepuasan kerja cenderung menjadi prediktor terkuat dari tugas akademisi dalam meningkatkan kinerjanya bahwa peningkatan pekerjaan pada pegawai, akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap

pekerjaan itu. Kepuasan kerja menurut Handoko (2014) adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan pekerjaan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan seseorang. Hal ini dapat menunjukkan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan semua yang terakit dengan lingkungan kerja.

Selain itu, Sawitri (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah hal yang individual, Hardiyono et al. (2017) mengatakan bahwa pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi, komitmen pada rumah sakit, dan partisipasi pekerjaan yang kuat yang terus meningkatkan prodivitas kerjanya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku baginya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, secara tidak langsung akan lebih senang membicarakan hal-hal positif tentang instansinya, membantu teman kerja, dan membuat pekerjaan di luar pekerjaan normal mereka. Pegawai yang memiliki rasa kepuasan kerja terhadap pekerjaannya akan lebih taat pada rumah sakit mereka, dikarenakan mereka ingin mengulang pengalaman positif mereka, hal ini dikemukakan oleh Robbins, (2020). Seperti yang dikatakan oleh Awan (2014) bahwa setiap pegawai akan fokus pada kepuasan kerja yang ada dalam Rumah Sakit atau instansi mereka yang akan berdampak pada kinerjanya mereka di Rumah Sakit dan instansi tersebut, variabel ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas.

Perawat memegang peranan yang sangat penting untuk meningkatkan keselamatan pasien karena kedekatannya dengan pasien. Posisi ini memberikan wawasan yang diperlukan perawat untuk mengidentifikasi masalah dalam sistem

kesehatan dan pernah terjadi kejadian bagian dari solusi keselamatan pasien. Perawat harus didukung dan didorong tanpa takut dihukum, serta memiliki pemahaman tentang perubahan budaya organisasi yang dapat dicapai (Burdorf et al., 2020). Peran perawat dalam sebuah rumah sakit sangat penting karena perawat berinteraksi dan melakukan penanganan langsung dengan pasien. Tidak hanya banyak berinteraksi dengan pasien, perawat juga memiliki interaksi yang lama dengan keluarga pasien yang sedang dirawat. Pelayanan yang diberikan oleh perawat ini tentunya akan mempengaruhi citra rumah sakit tempat ia bekerja. Setiap hal yang dilakukan perawat juga akan berpengaruh pada kinerja perawat yang akan memberikan pengaruh yang baik untuk rumah sakit tersebut keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu hal penting yang wajib diterapkan oleh semua rumah sakit. Pandesiang (2017) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal yang sama juga di ungkapkan oleh Samahati (2012) dalam penelitiannya bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ketika pegawai merasakan kenyamanan serta keterjaminan keselamatannya dalam bekerja terpenuhi maka pegawai tersebut akan merasakan puas terhadap pekerjaan yang di alami sehingga akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya yaitu *work life balance*. Qazi (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi serta dampak perasaan nyaman karyawan (baik fisik maupun mental) terhadap pentingnya keberhasilan organisasi. Seperti temuan praktis, karyawan dengan perasaan yang baik dan hanya tingkat stres yang kecil di

tempat kerja dan di rumah menunjukkan lebih banyak kemungkinan untuk mengalami kepuasan dengan pekerjaan mereka. Sesuai dengan pendapat Abdirahman (2020) *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja dan memiliki implikasi yang sangat besar. Terkadang sebuah organisasi atau instansi lebih memfokuskan tuntutannya saja terhadap para pegawai dan sebaliknya kurang bisa menyusun dan membagi tuntutan yang datang dari setiap individu yang bekerja dalam memenuhi kebutuhan kerja Chaufan (2019). Cahill (2015), *work life balance* adalah memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga dalam luar pekerjaan dengan minimalnya konflik. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kerja sangatlah penting kaitannya, menurut Haar et al., (2014) *work life balance* dipandang tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dengan pengertian *work life balance*, keseimbangan kehidupan kerja berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif baik untuk pekerjaan ataupun peran dalam keluarga, pegawai akan memiliki dampak positif pada setiap hal yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya apabila pegawai tersebut mampu memmanage hal di dalam dan di luar kerjanya (Bataneh, 2019). Hal tersebut akan menunjukkan adanya keseimbangan antara aktivitas pegawai di dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, keluarga, teman maupun ketika individu tersebut bermasyarakat.

Menurut Haar et al., (2014) *work life balance* mungkin lebih sehat secara mental karena mereka mengalami rasa harmoni dalam hidup dan kondisi psikofisiologis yang optimal yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan peran nonpekerjaan jangka panjang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Soomro (2018) hasil penelitian menunjukkan

bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sutanto (2014) dalam penelitiannya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena kepuasan kerja merupakan fokus dalam menimbang kemajuan kinerja dari pegawai.

Selain itu terdapat faktanya yang terjadi di RSUP Dr. M. Djamil Padang ini dimana keterjaminan keselamatan dan kesehatan kerja pada perawat yang bekerja menangani covid ini masih belum terealisasi. Hal ini karena kurangnya ketaatan para perawat dalam penggunaan alat-alat kerja dan masih banyaknya perawat yang melanggar protocol kesehatan dimasa pandemi saat ini dimana masih terdapat banyak perawat yang tidak menggunakan masker di area rumah sakit dan masih banyaknya perawat yang tidak disiplin tanpa mengikuti *social distancing*. Sehingga kepuasan kerja dan kinerja perawat pada usaha dalam meningkatkan hasil kerjanya masih kurang efektif.

Dari fenomena yang telah di uraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Perawat Covid-19 RSUP Dr. M. Djamil Padang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang ?
2. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang ?
6. Bagaimanakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang?
7. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang.
2. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang.

3. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang.
4. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang.
6. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang.
7. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat Covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dikelompokkan atas manfaat akademik, praktik dan peneliti, yaitu:

1. Akademik

Penelitian ini merupakan implementasi atas teori-teori yang telah penulis dapatkan selama masa studi dan menambah pengetahuan tentang hubungan empiris antara keselamatan dan kesehatan kerja, *work life balance*, kepuasan kerja dan kinerja khususnya pada pegawai covid 19 di RSUP Dr. M. Djamil Padang .

2. Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Pimpinan, dalam rangka memahami secara empiris tentang keselamatan dan kesehatan kerja, *work life balance*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di covid

19 di RSUP Dr. M. Djamil Padang agar dapat mendorong kinerja dari pegawai tersebut menjadi lebih baik dan mengetahui faktor-faktor penentunya.

3. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti yang akan datang dan dijadikan sebagai salah satu sumber referensi dalam memahami keterkaitan antara keselamatan dan kesehatan kerja, *work life balance*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di covid 19 di RSUP Dr. M. Djamil Padang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini akan dilakukan dengan obyek penelitian pada perawat covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang kontrak di Padang dengan sampel penelitian seluruh perawat covid 19 RSUP Dr. M. Djamil Padang. Pada penelitian ini akan meneliti keselamatan dan kesehatan kerja dan *work life balance* sebagai variabel bebas yang menjadi sebab terjadinya perubahan pada kinerja sebagai variabel terikat. Pada penelitian ini juga akan meneliti kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebagai perantara yang menghubungkan antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dan *work life balance* sebagai variabel bebas dengan kinerja sebagai variabel terikat.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari lima bab dengan kerangka sebagai berikut:

- BAB 1 : Bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan
- BAB 2 : Merupakan bab tinjauan literatur yang terdiri dari pembahasan teori dalam penelitian. Dalam hal ini mencakup teori analisis

pekerjaan yang terdiri dari uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, dan kinerja pegawai. selanjutnya menjelaskan penelitian terdahulu serta kerangka konseptual.

- BAB 3 : Merupakan bab metode penelitian yang membahas tata cara penelitian secara teknis, seperti jenis penelitian, model yang digunakan, pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis dengan menggunakan PLS, dan teknik analisis data.
- BAB 4 : Merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang secara komprehensif. Dengan terlebih dahulu menjabarkan deskripsi responden, membahas pengujian data, hasil pengujian hipotesis yang dilengkapi analisis ilmiah terhadap output penelitian berdasarkan hasil pengolahan data PLS.
- BAB 5 : Merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran penelitian yang direkomendasikan untuk berbagai pengambil kebijakan, serta peneliti berikutnya terkait topik ini.