

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia ialah salah satu bagian terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. sumber daya manusia akan menjadi penggerak utama dalam menentukan kelancaran pencapaian tujuan organisasi. Dalam melakukan pekerjaan setiap harinya karyawan membutuhkan aspek pendukung yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan. Menurut Sutapa et al (2021) Kepuasan Kerja karyawan menjadi masalah penting yang diperhatikan yaitu berhubungan pada produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan yang biasanya ditunjukkan dengan tuntutan ataupun keluhan pekerjaan yang tinggi.

Organisasi perlu memberikan perhatian dalam kebutuhan, keinginan, serta harapan dari karyawan. adanya keselarasan antara harapan yang diinginkan karyawan dengan realita yang terdapat bisa memberikan pengaruh positif pada karyawan. Menurut Styawati dan Soedarmadi (2021) karyawan yang memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi, artinya mereka puas terhadap apa yang mereka dapatkan di lingkungan kerja itu sendiri.

Semakin banyak aspek dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka besar kemungkinan adanya tingkat kepuasan yang tinggi dirasakan oleh individu tersebut. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan, Kepuasan Kerja karyawan yang terpenuhi akan mampu mengelola dalam team work dan koordinasi sehingga tujuan perusahaan dapat mudah tercapai.

Tingginya Kepuasan Kerja yang akan meningkatkan kinerja perlu adanya program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Ketika karyawan berada dalam kondisi sehat dan bugar serta mempunyai rasa nyaman, aman dan terlindungi dirinya akan merasa mendapatkan proteksi yang baik dari organisasinya. Sehingga karyawan tersebut akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan bekerja secara baik.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) menjadi bagian penting dari seluruh proses manajemen yang berguna untuk memastikan tetap beroperasinya perusahaan dalam jangka panjang serta dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) karyawan, Menurut Sari (2017) Adanya jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) akan memberikan perasaan aman yang membuat karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang ditetapkan perusahaan sehingga kepuasan kerja dapat terwujud.

Menurut Sedarmayanti dalam Kartika dan Wenagama(2021) Perogram Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) pada dasarnya harus mengimbangi biaya pencegahan dengan manfaat yang diperoleh dari upaya tersebut. Manfaat yang diperoleh adalah, biaya keluar yang dapat diselamatkan dan meningkatkan produktivitas sehubungan dengan langkah-langkah pencegahan. Organisasi juga harus memperhatikan karyawan secara psikologis nya yaitu dalam segi kecerdasan emosional.

Menurut Wulandari (2020) Kecerdasan Emosional berarti dapat menggunakan emosi secara efisien untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun ikatan kerja yang produktif serta meraih keberhasilannya. Karyawan yang mempunyai Kecerdasan Emosional memungkinkan sanggup membuat keputusan yang tegas serta berfikir jernih pada keadaan tertekan, berperilaku sesuai etika dan berpegang pada prinsip serta memiliki dorongan berprestasi.

Menurut Adha (2021) Kecerdasan Emosional sangat diperlukan dalam dunia kerja. Dengan kecerdasan ini orang dapat memahami emosi dirinya sendiri maupun orang lain. Tanpa adanya kestabilan emosi yang tertata baik, kemungkinan seluruh aktivitas individu tersebut akan terhambat tetapi Jika seseorang mampu

mengendalikan emosi dan memahami orang lain maka orang tersebut cenderung memiliki dan mampu meningkatkan kualitas kerjanya. Kemampuan memiliki Kecerdasan Emosional dapat berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Pemberian Beban Kerja yang baik kepada karyawan juga menjadi hal yang penting dalam Kepuasan Kerja karyawan, menurut Gawron dalam Tirtaputra et al (2018) mendefinisikan Beban Kerja sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Beban Kerja dapat berupa beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya dan juga dapat berupa Beban Kerja mental yang dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, mengatasi hal-hal yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu. Beban Kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau konsentrasi (perhatian) yang lebih harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Nurhasanah et al (2022) Beban Kerja karyawan mengalami peningkatan maka Kepuasan Kerja karyawan akan menurun, karena adanya target kerja yang semakin banyak dan tidak dapat dicapai, hal ini jelas menggambarkan ada suatu masalah dalam Kepuasan Kerja karyawan. apabila karyawan merasa sangat puas dalam pekerjaan maka karyawan tersebut akan bersemangat dalam mencapai target yang telah ditetapkan, selain itu jika karyawan merasa Beban Kerja yang mereka punya cukup dan tidak cenderung berlebihan maka karyawan tersebut akan menghindari masalah-masalah yang berkaitan dengan menurunnya sifat etika kerja karyawan.

Baru-baru ini dunia digemparkan dengan ditemukannya *virus corona* atau covid-19 yang mulai mewabah pada februari 2019. Pada masa pandemi covid-19 ini, hampir semua kalangan terimbas, termasuk tenaga kesehatan yang menjadi garda terdepan dalam penanganan covid-19. Resiko tenaga kesehatan *terinfeksi virus* sangat tinggi sebab setiap hari mereka berinteraksi langsung dengan pasien covid-19 atau pasien dengan diagnosa lain yang bisa saja sudah terpapar virus

covid-19. Petugas non-medis seperti petugas administrasi, sopir ambulans,petugas cleaning service dan petugas keamanan yang bekerja di fasilitas kesehatan juga memiliki resiko tinggi terinfeksi covid-19.

Lapor covid-19(2022) mencatat, sebanyak 2.087 tenaga *kesehatan* di Indonesia meninggal dunia akibat virus *covid-19* hingga 21 april 2022. Dari jumlah tersebut, sebanyak 751 dokter,670 perawat dan sebanyak 398 bidan di Indonesia dilaporkan gugur akibat covid-19.Banyaknya jumlah tenaga kesehatan yang harus gugur akibat covid-19 ini dikarenakan risiko yang dihadapi tenaga kesehatan selama covid-19 cukup banyak.dalam hal Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) masih terdapat kurangnya proses yang kuat untuk melaksanakan kerja secara aman,yaitu kurangnya pasokan logistik kesehatan serta alat pelindung yang tidak memadai menjadi salah satu risiko besar bagi tenaga kesehatan.

Humas fk ui (2020) menemukan fakta pada penelitian yang dilakukan prodi Magister Kedokteran Kerja yang terdiri dari **Dr. dr. Ray W Basrowi et al bahwa** masih ada tenaga kesehatan (2%) yang tidak mendapatkan alat pelindung diri (APD) dari fasilitas kesehatannya dan Sekitar (75%) fasilitas kesehatan tidak melakukan pemeriksaan swab rutin dan (59%) tidak melakukan pemeriksaan rapid test rutin bagi tenaga kesehatannya.Oleh karena itu program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) sangat penting guna mencegah penyebaran Covid-19.

Menurut Prajogo et al (2020) Tenaga kesehatan mengalami Beban psikologis akibat merawat pasien covid-19 dan banyaknya kematian yang mereka saksikan. mereka juga terganggu ketika menerima jawaban tidak jujur, ancaman, protes, kemarahan, atau tindakan tidak menyenangkan.Di saat yang bersamaan tenaga kesehatan mungkin saja sedang mempunyai masalah dengan keluarga atau orang terdekat.Mereka merasa kurangnya dukungan, karena orang lain cenderung menjauhi akibat stigma penularan.Peristiwa pandemi covid-19 ini tentu membuat keadaan yang kurang menyenangkan, sehingga menimbulkan rasa emosi yang negatif bagi tenaga kesehatan.

Humas fk ui (2020) menemukan fakta pada penelitian yang dilakukan prodi Magister Kedokteran Kerja yang terdiri dari **Dr. dr. Ray W Basrowi et al bahwa** Dokter dan bidan yang menangani pasien covid-19, berisiko 2 kali lebih besar

mengalami keletihan emosi dan kehilangan empati dibandingkan mereka yang tidak menangani pasien covid-19. menunjukkan 41% tenaga kesehatan mengalami keletihan emosi derajat sedang dan berat sedangkan 22% mengalami kehilangan empati derajat sedang dan berat. Karena itu, tenaga kesehatan harus memiliki Kecerdasan Emosional agar dapat mengendalikan emosinya dengan baik sehingga dapat bekerja secara profesional dan prima.

Menurut Akbar (2020) Sebagai salah satu bagian inti dalam penanganan kasus covid-19 dan harus mengalami volume kerja yang terlalu banyak maka tenaga kesehatan dituntut untuk kerja cepat dan kerja keras. hal ini lah yang membuat beban tenaga kesehatan bertambah. kepuasan kerja mejadi hal yang harus dilihat dari penambahan Beban Kerja di masa pandemi covid-19. Apabila sisi Kepuasan Kerja tidak tercapai akan menyebabkan gangguan pada performa, prduktivitas bahkan meningkatkan angka absensi dan menurunnya loyalitas karyawan tersebut.

Pada penelitian ini pelayanan fasilitas Kesehatan yang dipilih oleh peneliti yaitu Klinik Fakhira utama Sawah Lunto dan Kebon Baru. Klinik Fakhira memiliki berbagai macam fasilitas penunjang Kesehatan untuk melakukan layanan terbaik di tengah masa pandemi covid-19, sebagai organisasi yang bergerak pada pelayanan kesehatan klinik Fakhira utama Sawah Lunto dan Kebon Baru juga merasakan dampak yang besar, terutama pada Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 1.1 Data Karyawan Klinik Fakhira Sawah Lunto dan Fakhira Kebon Baru yang terkena covid-19 2020-2022

No.	Divisi pekerjaan	Jumlah karyawan
1.	Bidan	9
2.	Keperawatan	6
3.	Administrasi	4
4.	Asisten Apoteker	3
5.	Manajemen	2
6.	Tenaga Bantu	4
	Total	28

Tercatat sudah 28 kasus karyawan Klinik Fakhira cabang Sawah Lunto dan Kebon Baru terpapar covid-19 sejak tahun 2020. karyawan mendapatkan banyak dampak dengan bekerja di masa pandemi covid-19 ini. diantaranya karyawan

merasakan efek psikologis yang tinggi membuat mereka harus mengendalikan Kecerdasan Emosionalnya. seperti perasaan khawatir, takut, stress dan menjadi lebih mudah sedih. Kekhawatiran tertular covid-19 dari pasien dan menularkannya ke anggota keluarga dan kontak dekat lainnya juga menambah beban psikologis mereka. Tekanan psikologis diperburuk oleh pasien atau keluarga yang menolak menerima diagnosis dan pengobatan, ketidakpatuhan mereka terhadap protokol covid-19 juga dapat menyebabkan stres, baik saat pasien berada di rumah sakit maupun selama proses penanganan jenazah.

Karyawan juga merasakan dampak pada Beban Kerja dalam segi waktu kerja normal atau sebelum adanya pandemi covid-19 dengan setelah adanya pandemi covid-19 ini yaitu, waktu kerja normal 8 jam menjadi 12-14 jam. hal itu terjadi ketika salah satu karyawan terinfeksi dan perlu dirawat atau diisolasi, mengakibatkan karyawan lain yang tidak terdampak virus covid-19 di klinik fakhira tersebut harus menggantikan shif kerja temannya yang sedang terpapar covid-19.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada cabang utama Fakhira Sawah Lunto dan Fakhira Kebon baru)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Fakhira utama Sawah Lunto dan Fakhira Kebon Baru pada masa pandemi covid-19?
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Fakhira utama Sawah Lunto dan Fakhira Kebon Baru pada masa pandemi covid-19?

3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Fakhira utama Sawah Lunto dan Fakhira Kebon Baru pada masa pandemi covid-19?
4. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Fakhira utama Sawah Lunto dan Fakhira Kebon Baru pada masa pandemi covid-19?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan serta mengacu pada perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini antara lain, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Fakhira utama Sawah Lunto dan Fakhira Kebon Baru pada masa pandemi covid-19?
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Fakhira utama Sawah Lunto dan Fakhira Kebon Baru pada masa pandemi covid-19?
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Fakhira utama Sawah Lunto dan Fakhira Kebon Baru pada masa pandemi covid-19?
4. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kecerdasan Emosional, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Fakhira utama Sawah Lunto dan Fakhira Kebon Baru pada masa pandemi covid-19?

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penulisan di atas maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam beberapa hal 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.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi Klinik Fakhira yaitu dapat memberikan informasi yang berharga dalam pengelolaan SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.