

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kesehatan merupakan modal terpenting yang sangat dibutuhkan seseorang agar dapat menjalankan aktivitasnya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kesehatan merupakan investasi yang sangat bijak bagi seseorang. Dengan kesehatan yang baik, seseorang dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan keluarganya. Jika seseorang mempunyai gangguan kesehatan, bukan tidak mungkin akan menghabiskan seluruh sumber dayanya untuk menjaga kesehatannya (Hadiyati, 2018). Tidak hanya masyarakat, otoritas kesehatan masyarakat seperti tenaga medis juga perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini sangat penting untuk kelancaran layanan medis setempat. Seiring dengan meningkatnya angka kecelakaan kerja di Indonesia dari tahun ke tahun, para pengelola organisasi masih dihadapkan pada situasi dimana aspek krusial keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak menjadi pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usaha.

Meningkatnya kesadaran masyarakat akan kesehatan, akan mengakibatkan tuntutan peningkatan pelayanan kesehatan. Salah satu upaya mengantisipasi keadaan tersebut dengan menjaga kualitas pelayanan, sehingga perlu dilakukan upaya terus menerus agar dapat diketahui kelemahan dan kekurangan jasa pelayanan kesehatan. Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan kesehatan, maka fungsi pelayanan secara perlu ditingkatkan untuk memberi kepuasan pasien. Kualitas pelayanan

merupakan suatu bentuk penilaian konsumen (pasien) terhadap tingkat pelayanan yang diterima dengan tingkat layanan yang diharapkan. Mutu pelayanan kesehatan yang diberikan menunjukkan pada tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan dalam memenuhi kebutuhan dan tuntutan setiap pasien, makin sempurna kebutuhan dan tuntutan setiap pasien, makin baik pula mutu pelayanan kesehatan (Azwar, 2016).

Menurut data BPJS Ketenagakerjaan, angka kecelakaan kerja semakin meningkat. Jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2018 sebanyak 173.105, tahun 2019 sekitar 114.000, dan tahun 2020 sebanyak 177.000, artinya jumlah kecelakaan kerja meningkat dari tahun 2019 ke tahun 2020. Jumlah kasus bertambah 63.000. Selain itu, data ini dihitung berdasarkan jumlah klaim yang diajukan oleh perawat yang mengalami kecelakaan kerja, dan karena masih banyak perawat yang belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, dijelaskan pula bahwa hal ini berarti angka kecelakaan kerja jauh lebih tinggi. . Hal ini menjadi pengingat bagi kita semua bahwa penerapan K3 perlu ditanggapi dengan lebih serius. Kecelakaan tidak hanya dapat menyebabkan kematian, kerugian harta benda, dan kerusakan lingkungan, tetapi juga mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan masyarakat (Faidah Umu, 2021).

Berdasarkan data di atas (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018), disebutkan bahwa angka kecelakaan kerja di tempat umum seperti rumah sakit secara nasional adalah sekitar 9,2%, dan jika dikaitkan dengan lokasi terjadinya kecelakaan, , menempati peringkat ketiga di antara tempat kerja dengan 9,1%, di bawah 44,7% untuk lokasi rumah dan sekitarnya, dan 31,4% untuk jalan raya. Selain risiko dalam merawat pasien COVID-19, rumah sakit juga

merupakan lokasi yang berpotensi tinggi terjadinya kecelakaan industri. Rumah sakit mengandung banyak bahan yang mudah terbakar, bahan kimia, radiasi pengion, dan gas medis yang memerlukan tindakan pencegahan khusus untuk menjamin keselamatan pasien, staf, dan pengunjung. Berbagai kasus yang biasa terjadi di rumah sakit antara lain nyeri punggung, tertusuk jarum suntik, tergores dan terpotong, keseleo, infeksi, luka bakar, dan lain-lain (Sarastuti, 2016). Data menunjukkan perawat rumah sakit mempunyai risiko lebih besar. Beberapa insiden yang dilaporkan di mana staf rumah sakit menerima kompensasi, termasuk keseleo dan ketegangan pada 52%, memar, memar, dan memar pada 11%, luka robek, robekan, dan tusukan pada 10,8%, patah tulang pada 5,6%, dan patah tulang multipel 2,1%. terluka, 2% luka bakar, dan 1,9% luka bakar. Angka goresan dan abrasi, infeksi 1,3%, dermatitis 1,2%, dan angka lainnya 12,4% (Pinontoan et al., 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD dr PP Magretti pada bulan agustus 2024 didapatkan bahwa dari 10 responden, 6 (60%) kinerja keamanan pasien di RSUD dr PP Magretti masih kurang. Hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya lingkungan yang kurang mendukung berupa sirkulasi udara yang kurang, bau yang tidak sedap, dekorasi ruangan yang sudah tua.

Faktor K3 keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor penting yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan pada akhirnya mempengaruhi sikap, perilaku, pikiran dan emosi organisasi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Program keselamatan dan kesehatan kerja saat ini banyak dibicarakan di banyak media elektronik dan cetak. Banyak Rumah sakit yang telah menerapkan K3 untuk mendukung proses peningkatan kinerja karyawan (Maduningtias et al., 2021).

Apabila terjadi kecelakaan kerja di suatu institusi kesehatan seperti rumah sakit maka dilakukan upaya untuk mengendalikan, mengurangi, dan bila mungkin menghilangkan kecelakaan kerja tersebut, sehingga manajemen keselamatan dan kesehatan kerja rumah sakit (SMK3) harus dikelola dengan baik. SMK3 merupakan hal baru dan menjadi tujuan dalam evaluasi akreditasi rumah sakit. Kedua, SMK3 juga merupakan faktor yang berhubungan tidak langsung dengan pasien, namun memegang peranan yang sangat penting dalam pelayanan rumah sakit. (Maduningtias et al., 2021) Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian di atas bertentangan dengan hasil penelitian (Nisak et al., 2017) yang menyimpulkan bahwa K3 tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Wijaya & Susanty, 2017), (Sari, 2018), (Arianto & Kurniawan, 2020), (Parashakti & Putriawati, 2020), (Apridani et al., 2021) dan (Carlita et al., 2021). ) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian (Nabawi, 2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Menurut (Khaeriah et al., 2019), permasalahan kinerja keperawatan dalam manajemen rumah sakit memerlukan perhatian khusus dari pengelola rumah sakit karena kinerja keperawatan merupakan wujud dari seluruh aktivitas kerja keperawatan pada suatu titik waktu tertentu. Kepuasan pasien terutama bergantung pada pelayanan rumah sakit yang sebagian besar diberikan oleh perawat. Ketika pelayanan medis perawat gagal memenuhi harapan pasien, maka timbulah ketidakpuasan terhadap pelayanan medis rumah sakit. Kinerja perawat merupakan isu penting dalam upaya penyedia layanan kesehatan untuk mencapai

tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan beberapa faktor untuk menjamin kinerja perawat. Salah satu faktor yang sangat dominan pada masa pandemi virus corona adalah komitmen organisasi. Komitmen individu terhadap organisasi yang menentukan apakah ia akan merasa bahagia dan ingin selalu menjadi bagian dari organisasi. Untuk mengetahui komitmen individu karyawan terhadap organisasi, bagaimana pihak manajemen peduli terhadap dirinya dan memberikan peran tertentu agar ia dapat bekerja dan mewujudkan peran aktifnya dalam Rumah sakit. Diperlukan waktu tertentu setelah karyawan tersebut merasakannya. (Bijaksana & Fariant, 2018).

Tuntutan profesional yang lebih tinggi juga harus dibarengi dengan tingkat komitmen karyawan yang lebih tinggi. Perawat, yang berperan penting dalam memberikan layanan medis selama pandemi virus corona saat ini, menghadapi dilema ini. Keterlibatan fisik perawat dalam pelaksanaan tugasnya di RSUD dr PP magretti adalah untuk menumbuhkan keterlibatan individu sehingga tercipta rasa saling membutuhkan dan saling melengkapi, juga harus dibarengi dengan keterlibatan psikologis tenaga medis lainnya. staf. Buat partai internal di dalamnya. . Hal ini mungkin berkembang atau merespon keinginan staf perawat untuk mematuhi seluruh standar dan peraturan yang berlaku di RSUD dr PP magretti. Komitmen organisasi merupakan perilaku perawat yang berkaitan dengan keterlibatan di rumah sakit, loyalitas terhadap rumah sakit, dan perasaan menjadi bagian dari rumah sakit. Demi keberlangsungan suatu organisasi, nilai-nilai penting yang harus dijunjung tinggi oleh karyawan dapat dituangkan dalam bentuk komitmen organisasi. Salah satu ekspresi komitmen terhadap suatu organisasi adalah kesediaan individu karyawan untuk melindungi organisasi. (Elmawati, 2017).

Salah satu upaya mengantisipasi keadaan tersebut dengan menjaga kualitas pelayanan, sehingga perlu dilakukan upaya terus menerus agar dapat diketahui kelemahan dan kekurangan jasa pelayanan kesehatan. Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan kesehatan, maka fungsi pelayanan perlu ditingkatkan untuk memberi kepuasan pasien (Busro, 2018). Kemampuan rumah sakit memenuhi kebutuhan pasien dapat diukur dari kepuasan pasien. Pelanggan umumnya mengharapkan produk berupa barang dan jasa yang dikonsumsi dapat di terima dan dinikmatinya dengan pelayanan yang baik dan memuaskan (Busro, 2018).

Jaminan atas pelayanan yang diberikan oleh pegawai sangat ditentukan oleh performa atau kinerja pelayanan yang andal, mandiri dan profesional yang berdampak pada kepuasan pelayanan yang diterima. Kinerja terapis gigi saat ini dapat dilihat dari mutu asuhannya. (Asmuji, 2012).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh factor lingkungan kerja, motivasi pegawai dan budaya keselamatan terhadap kinerja keamanan pasien di RSUD dr PP Magretti Tahun 2024.

## **B. Rumusan Masalah**

Apakah ada pengaruh factor lingkungan kerja, motivasi pegawai dan budaya keselamatan terhadap kinerja keamanan pasien di RSUD dr PP Magretti Tahun 2024?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui pengaruh factor lingkungan kerja, motivasi pegawai dan

budaya keselamatan terhadap kinerja keamanan pasien di RSUD dr PP Magretti

Tahun 2024

## **2. Tujuan Khusus**

- a. Menganalisis pengaruh factor lingkungan kerja terhadap kinerja keamanan pasien di RSUD dr PP Margretti tahun 2024.
- b. Menganalisis motivasi pegawai terhadap kinerja keamanan pasien di RSUD dr PP Magretti tahun 2024.
- c. Menganalisis pengaruh budaya keselamatan terhadap kinerja keamanan pasien di RSUD dr PP Magretti tahun 2024
- d. Menganalisis Pengaruh faktor lingkungan kerja,motivasi pegawai,dan budaya keselamatan pada kinerja keamanan pasien di RSUD dr PP Magretti.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Menambah kajian dalam bidang ilmu kesehatan khususnya perawatan pasien dengan penyakit infeksius atau menular serta dapat dijadikan acuan penelitian lanjutan, serta dapat memberikan wawasan tentang Pengaruh faktor lingkungan kerja,motivasi pegawai,dan budaya keselamatan pada kinerja keamanan pasien dalam penanganan pasien infeksius atau menular sehingga memberikan kepuasan kepada pasien yang dirawat.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Institusi Pendidikan (IIP STRADA Kediri)

Sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen terkait dengan

Pengaruh faktor lingkungan kerja,motivasi pegawai,dan budaya keselamatan pada kinerja keamanan pasien.

b. Bagi Instansi Kesehatan

Sebagai bahan masukan dan kritik membangun dalam upaya memperbaiki manajemen dan kualitas pelayanan kesehatan sehingga dapat dicapai pelayanan yang optimal.

c. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang bagaimana menata manajemen pelayanan kesehatan yang berkualitas.

## E. Keaslian Penelitian

Tabel 1 Keaslian Penelitian

No	Author	Judul	Tujuan Metode (Desain, sample, Variable, Instrumen, Analisis)	Alat analisis Hasil Penelitian	Hasil penelitian & Perbedaan dengan penelitian sekarang	Databa se
1	M. Ardi A. Fatah	Pengaruh budaya organisasi, keselamatan dan	Metode kuantitatif dengan teknik sampling Instrument	budaya organisasi, keselamatan kerja dan kemampuan positif dan	Pada variabel	schoola r
		kemampuan kerja terhadap kinerja	penelitian menggunakan kuesioner dan dianalisis	signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap		

		perawat di era new normal pada RDS kota tidore kepulauan	menggunakan asumsi klasik dan regresi linier berganda	kinerja perawat di era new normal pada RSD Kota Tidore Kepulauan, dengan tingkat kontribusi pengaruh sebesar 0,751 atau 75,1%.		
2	Ni putu pande asri cahyani	Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan Kesehatan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RS siloam bali	Metode kuantitatif deskriptif dengan sampel 79 responden dan dianalisis mengggunakan structural equation modelling (SEM) dengan model analisis part lease square (PLS)	Factor lingkungan kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap variabel mediasi komitmen organisasi dan kinerja perawata secara tidak langsung. Factor K3 mempengaruhi positif dan signifikan variabel mediasi komitmen	Penelitian yang sekarang yang diteliti terdapat variabel motivasi kerja	Scholar
				organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja		

				perawat.		
3.	Regina Rossa Maulid dhina, dkk mahesa :	Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat	kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dengan pendekatan cross sectional.	adanya hubungan antara motivasi kerja dan penerapan patient safety (p value 0,05)	Penelitian yang sekarang diteliti juga meneliti faktor lingkungan kerja, motivasi pegawai dan budaya keselamatan	Schoola r

4.	Jurnal manajemen kesehatan Yayasan n RS Dr. Soetomo	Pengaruh lingkunga n kerja, keselamat an Kesehatan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RS Siloam bali	penelitian kuantitatif deskriptif	Faktor Lingkungan Kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap variabel mediasi Komitmen organisasi dan kinerja perawat secara tidak langsung. Faktor kesehatan keselamatan kerja (K3) mempengaruhi positif dan signifikan variabel mediasi komitmen	Penelitian yang sekarang diteliti juga meneliti kinerja petugas	schoola r
				organisasi dan kinerja perawat baik secara langsung maupun tak langsung.		

5	Saragih , nurlela petra Deposit ori instituts i unibersitas Sumatr a utara	Hubungan budaya keselamat an kerja dan kinerja perawata di ruang intensive care unit di rumah sakit umum daerah dr. Pringadi medan	The objective of the research was to find out the correlation between the culture of job safety and nurses' performance at the significance p-value < 0.005 and with positive pattern which indicated that the better the culture of nurses' job safety, the better their performance	The result of bivariata analysis, using Pearson product moment test, showed that there was the correlation between the culture of job safety and nurses' performance at the significance p-value < 0.005 and with positive pattern which indicated that the better the culture of nurses' job safety, the better their performance	Pada variabel penelitian nya	scoolar
---	--	--	---	--	------------------------------	---------