

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN RUANG
RAWAS RSUP. DR. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana**



Diajukan Oleh :

MUHAMMAD RHEFAL

19.01.110.109

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

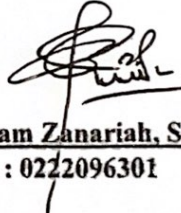
2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Rhefal
Nomor Pokok / NIM : 1901110109
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1 (Srata 1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 10 Oktober 2023 Pembimbing I : 
Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

Tanggal 7 Oktober 2023 Pembimbing II : 
Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M.
NIDN : 0205069001


07 / PS / DFE / 23

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Mengetahui,
Ka. Prodi Manajemen,


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

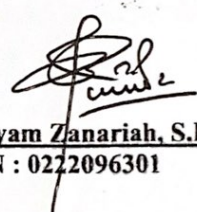
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

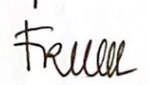
Nama : Muhammad Rhefal
Nomor Pokok / NIM : 1901110109
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1 (Srata 1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Penguji Skripsi


Tanggal.....10 Oktober 2023

Ketua Penguji : 
Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

Tanggal.....7 Oktober 2023

Penguji I : 
Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M.
NIDN : 0205069001

Tanggal.....10 Oktober 2023

Penguji II : 
Ellen Sumiarni, S.E., M.M.
NIDN : 0223116001

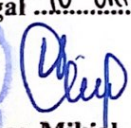
07 / PS / DFE / 23

Mengesahkan,

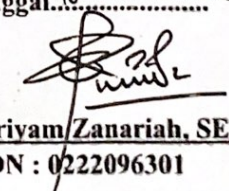


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal.....10 Oktober 2023


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK.CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal.....10 Oktober 2023


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Rhefal
NIM : 1901110109
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis secara bersungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 25 September 2023



Muhammad Rhefal

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya , hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah"

-Abu Bakar Sibli-

Kupersembahkan Kepada :

- *Allah SWT atas Rahmat – Nya*
- *Orang tua dan Keluargaku*
- *Para Dosen yang saya hormati*
- *Teman – teman seperjuangan*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayah-nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **”Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang”** .

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan maupun kekurangan dalam penyajiannya skripsi ini yang tak lain disebabkan oleh masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu, penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
4. Ibu Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
5. Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Akademik selama perkuliahan.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
7. Seluruh Staff dan Karyawan RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang yang telah bersedia mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.

8. Kepada Ibuku yang cantik dan ayahku yang ganteng yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk apapun serta doa dan semangat moril maupun materi.
9. Kepada saudara dan keluarga ku terimakasih atas dukungan dan doa yang telah diberikan untukku.
10. My support system Sri Murni, S.E terimakasih atas semua effort yang telah di berikan selama menyusun skripsi.
11. Para sahabat dan teman – teman seperjuanganku semuanya.

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih, semoga amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Allah SWT, untuk penulis semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan dikemudian hari. Amin Ya Rabbal Alamin.

Palembang, Agustus 2023

Muhammad Rhefal

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	11
2.1.2 Insentif	18
2.1.3 Kinerja	24
2.2 Penelitian Yang Relevan	29
2.3 Kerangka Berfikir.....	31
2.3.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja.....	31
2.1.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja	32
2.4 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1 Tempat Penelitian	35

3.1.2 Waktu Penelitian.....	35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.1 Sumber Data	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.3.1 Populasi Penelitian.....	38
3.3.2 Sampel Penelitian	38
3.4 Rancangan Penelitian	39
3.5 Definisi Operasional.....	39
3.6 Teknik Analisis.....	41
3.7 Instrumen Penelitian.....	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Uji Reliabilitas	42
3.8 Uji Normalitas	43
3.9 Uji Asumsi Klasik	43
3.9.1 Uji Heterokedasitas	43
3.9.2 Uji Multikolinearitas	43
3.10 Teknik Analisa Data.....	43
3.10.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.10.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	45
3.10.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	46
3.11 Uji Hipotesis.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Sejarah Singkat RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang.....	49
4.2 Visi dan Misi RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang.....	50
4.2.1 Visi RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang	50
4.3 Struktur Organisasi RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang	51
4.4 Uji Instrumen Penelitian.....	54
4.4.1 Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1).....	54
4.4.2 Uji Validitas Variabel Insentif (X2).....	55
4.4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	56

4.5 Hasil Uji Reliabilitas	56
4.6 Hasil Uji Normalitas.....	57
4.7 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	60
4.7.1 Uji Heterokedasitas	60
4.7.2 Uji Multikolinearitas	61
4.8 Teknik Analisa Data	62
4.8.1 Analisis Regresi Berganda	62
4.8.2 Koefisien Korelasi.....	63
4.8.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	64
4.9 Uji Hipotesa.....	65
4.9.1 Uji Signifikan Simultan (uji F)	65
4.9.2 Uji Signifikansi (Uji t).....	66
4.10 Pembahasan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. DATA JUMLAH KASUS KECELAKAAN KERJA DI INDONESIA TAHUN 2022	2
2. KECELAKAAN KERJA DI RSUP.DR.MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG.....	4
3. REKAPITULASI ABSENSI TENAGA KESEHATAN RUANG RAWAS RSUP. DR MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG.....	7
4. PENELITIAN YANG RELEVAN.....	30
5. KETERANGAN SKOR KUESIONER.....	38
6. DEFINISI OPERASIONAL.....	41
7. HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	54
8. HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL INSENTIF	55
9. HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA.....	56
10. TABEL UJI RELIABILITAS.....	57
11. TABEL UJI NORMALITAS	58
12. TABEL UJI HETEROKEDASITAS.....	60
13. TABEL UJI MULTIKOLINEARITAS.....	61
14. ANALISIS REGRESI VARIABEL (X1), (X2), DAN Y	62
15. TABEL KOEFISIEN KORELASI.....	63
16. MODEL SUMMARY ^b	64
17. ANOVA ^a	65
18. COEFFICIENTS ^a	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. GRAFIK KASUS KECELAKAAN KERJA TAHUN 2015-2022	3
2. KERANGKA BERFIKIR.....	33
3. STRUKTUR ORGANISASI RSUP.DR.MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG.....	51
4. GRAFIK HISTOGRAM.....	59
5. GRAFIK NORMAL P-PLOT.....	59

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN RUANG RAWAS RSUP.DR.MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG, dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM dan Ibu Frecilia Nanda Melvani,SE.,M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang . Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 47 responden, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik sampel jenuh* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Dari 47 jumlah populasi sebagai sampel uji coba dan sampel penelitian.

Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Dengan nilai koefisien regresi untuk constanta = 2,306, koefisien keselamatan dan kesehatan kerja = 0,414 dan koefisien insentif = 0,497. Dengan nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang yang ditunjukkan dengan nilai sig t sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh yang signifikan Insentif terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang yang ditunjukkan dengan nilai sig t sebesar $0,000 < 0,05$.

Koefisien determinasinya R^2 square sebesar 0,947 atau 94,7% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Insentif sedangkan sisanya sebesar 5,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pihak manajemen harus memberikan pengetahuan dan pelatihan supaya karyawan tidak lalai dan patuh terhadap peraturan dalam menggunakan alat pelindung diri (APD), insentif, manajemen harus memberi penghargaan atau bonus kepada pegawai yang melakukan tugasnya dengan baik, supaya memacu kinerja untuk lebih baik lagi.

Kata Kunci : Kinerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Insentif

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND INCENTIVES ON THE PERFORMANCE OF HEALTH PERSONNEL IN RAWAS RAWAS RSUP. DR. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG, under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, SE. MM and Mrs. Frecilia Nanda Melvani, SE., M.M.

This research aims to determine the influence of occupational safety and health and incentives on the performance of health workers in Rawas Rooms at RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang. In this study, a sample of 47 respondents was used, sampling in this study used a saturated sampling technique, namely the entire population was sampled. From 47 total populations as trial samples and research samples.

From the results of this research, there is a significant influence of Occupational Safety and Health and Incentives on the Performance of Health Workers in Rawas Rooms at RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang. With a sig F value of $0.000 < 0.05$. There is a significant effect of Occupational Safety and Health on the Performance of Health Workers in the Rawas Room of the General Hospital. Dr. Mohammad Hoesin Palembang indicated by a sig t value of $0.000 < 0.05$. There is a significant influence of incentives on the performance of health workers in the Rawas Room of RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang indicated by a sig t value of $0.000 < 0.05$.

The coefficient of determination R² square is 0.947 or 94.7% of the performance variable can be explained by the Occupational Safety and Health and Incentives variables while the remaining 5.3% is explained by other factors which were not examined in this research. Occupational Safety and Health, management must provide knowledge and training so that employees are not negligent and comply with regulations in using personal protective equipment (PPE), incentives, management must give awards or bonuses to employees who carry out their duties well, in order to encourage better performance good again.

Keywords: Performance, Occupational Safety and Health, Incentives

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Rhefal, dilahirkan di Palembang, 08 April 1999 dari Ayah Wakidi dan Ibu Zainab, Anak ketiga dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di MI. Insaniyah Palembang, Kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2014 di SMP Negeri 12 Palembang, Selanjutnya Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2017 di SMK Bina Jaya Palembang. Pada tahun 2019 melanjutkan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dengan Program Studi I Manajemen.

Palembang, Agustus 2023

Muhammad Rhefal

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset kunci keberhasilan dalam sebuah perusahaan, untuk itu ketersediaan SDM yang profesional dan bermutu perlu diupayakan. Sebab SDM yang profesional dan bermutu otomatis mampu melakukan tugasnya secara optimal. Upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya yang dapat mendukung terwujudnya hasil kerja yang optimal, bagi karyawan dalam melakukan tugas dan fungsinya. Rumah Sakit merupakan jaringan pelayanan kesehatan yang penting, dengan tugas, beban, masalah dan harapan yang digantungkan kepadanya. Menurut (Aditama, 2019:22) menyebutkan bahwa perkembangan jumlah rumah sakit di Indonesia, diikuti pula dengan perkembangan pola penyakit, perkembangan teknologi kedokteran dan kesehatan serta perkembangan harapan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit. Sehingga dibutuhkan sistem yang baik yang dapat mengatur dan mengelola semua sumber daya rumah sakit dengan sebaik-baiknya.

Kecelakaan kerja disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan dalam menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mulai dari keselamatan kerja yang ditunjukkan tidak memiliki peralatan keamanan yang lengkap atau tidak memadai, kecerobohan pekerja, kurangnya *Standard Operational Procedure (SOP)* sehingga menimbulkan resiko human eror terhadap keselamatan. Berikut data jumlah kasus kecelakaan kerja di indonesia tahun 2022

Tabel 1.1
Data Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia tahun 2022

NO	PROVINSI/ KABUPATEN/ KOTA	Jml Kecelakaan	Jumlah Korban	Keracunan	PAK	TIPE KECELAKAAN KERJA									
						A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	JUMLAH NASIONAL	7.298	9.224	33	6	2.097	485	1.116	184	162	1.387	455	101	24	1.757
1	Aceh	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Sumatera Utara	9	12	-	-	5	-	-	-	-	-	1	-	-	37
3	Sumatera Barat	16	16	-	-	1	8	-	-	-	1	-	4	-	-
4	Riau	159	162	-	-	100	35	7	9	8	9	-	-	-	18
5	Jambi	5	5	0	0	2	-	2	0	2	-	1	0	0	0
6	Sumatera Selatan	91	87	-	-	22	6	9	-	-	5	-	1	-	36
7	Bengkulu	5	5	-	-	-	1	1	1	-	1	-	-	1	-
8	Lampung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Kep. Bangka Belitung	36	36	-	-	4	2	-	10	-	-	-	-	-	20

Keterangan:

- A Terbentur pada umumnya menunjukkan kontak atau persinggungan dengan benda tajam atau benda keras yang menyebabkan tergores, terpotong, tertusuk dll,
- B Terpukul (pada umumnya karena terjatuh, meluncur, melayang dll),
- C Tertangkap pada dalam dan diantara benda (terjepit, tergigit, tertimbun, tenggelam dll),
- D Jatuh karena ketinggian yang sama,
- E Jatuh karena ketinggian yang berbeda,
- F Tergelincir,
- G Terpapar (pada umumnya tergantung pada temperatur, tekanan udara, getaran, radiasi, suara, cahaya dll),
- H Penghisapan, penyerapan (menunjukkan proses masuknya bahan atau zat berbahaya kedalam tubuh baik melalui pernafasan ataupun kulit dan yang pada umumnya berakibat sesak nafas keracunan mati lemas dll),
- I Tersentuh aliran listrik,
- J Dan lain-lain

Sumber : www.bpjsketenagakerjaan.go.id

Berdasarkan Tabel 1.1 yang peneliti sajikan di atas, menunjukkan bahwa terdapat jumlah kasus kecelakaan kerja dengan berbagai keluhan di seluruh provinsi di Indonesia. Sumatera Selatan merupakan penyumbang terbanyak ke-2 (Dua) pada kasus kecelakaan kerja di Indonesia, yang artinya masih banyak para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja yang di sebabkan oleh kelalaian dan kecerobohan pekerja itu sendiri.

Gambar 1.1**Grafik Kasus Kecelakaan Kerja 2015-2022**

Sumber : www.bpjsketenagakerjaan.go.id

Berdasarkan gambar 1.1 yang peneliti tunjukkan di atas, pada tahun 2016, kasus kecelakaan kerja di Indonesia sempat mengalami penurunan. Namun kemudian stabil mendekati angka 100.000 kasus kecelakaan kerja per tahunnya. Pada tahun 2022, kemudian angka kecelakaan kerja ini mengalami peningkatan yang signifikan hingga angka 270.000 kasus kecelakaan kerja. Bukan angka yang sedikit pada kasus kecelakaan kerja di Indonesia setiap tahunnya. Hal ini menandakan masih minimnya perhatian terhadap implementasi keselamatan dan kesehatan kerja. Gambar yang ditunjukkan di atas merupakan jumlah kasus secara nasional.

Dari hasil olah data dan wawancara penulis kepada salah satu karyawan administrasi bagian K3RS (Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit), bahwa masih banyak pelaporan yang terjadi akibat kecelakaan kerja yang dilakukan oleh tenaga kesehatan RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Dari hasil data

yang di peroleh penulis 1 tahun terakhir di tahun 2023 dari sub.bagian K3RS akan di perjelas pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2
Kecelakaan Kerja di RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang
Tahun 2022-2023

Jenis Kecelakaan Kerja	Jumlah Pelaporan
Tertusuk Jarum Suntikan	55 Orang
Tersayat Benda Tajam	3 Orang
Terkontaminasi Zat Kimia Beracun	9 Orang
Terpapar Radiasi	4 Orang
Terpeleset/Terkilir	6 Orang
Terkena Arus Aliran Listrik	3 Orang
Terkena Tumpahan B3	14 Orang

Sumber : K3RS Rsup. Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Dari tabel tersebut , Fenomena yang terjadi berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja di RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang adalah sering terjadinya kasus kecelakaan kerja seperti tertusuk jarum benda medis yang terkontaminasi cairan infeksius dari pasien, hal tersebut dapat mengakibatkan adanya potensi penularan penyakit mikroorganisme yang dibawa melalui darah, contohnya hepatitis B, hepatitis C, dan HIV. Penyakit tersebut di sebabkan oleh virus yang dapat menimbulkan komplikasi yang berat di kemudian hari yang dapat mengancam kesehatan bagi petugas kesehatan. Tak hanya itu, permasalahan juga

terjadi khususnya di ruang rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang seperti petugas tidak menggunakan APD sesuai SOP contohnya masker, penggunaan masker yang sering sekali tidak di gunakan di tempat yang harus menggunakan masker, sehingga dapat menyebabkan penyakit menular baik dari pasien maupun petugas itu sendiri, contohnya demam tinggi, positif covid, dan lain sebagainya.

RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang khususnya ruang rawas juga dihadapkan dengan permasalahan, salah satunya yaitu para pekerja tidak menggunakan APD sesuai SOP sehingga menyebabkan penyakit menular yang terinfeksi dari pasien, contohnya demam tinggi, positif covid, dan lain sebagainya yang menyebabkan ketidakhadiran karyawan yang merupakan masalah bagi perusahaan. Maka dari itu peneliti berpikir perlu adanya dorongan kepada karyawan bagaimana dalam mengatasi masalah tersebut agar karyawan bisa memaksimalkan pekerjaan yang dilakukan dengan mengikuti peraturan sesuai SOP yang telah dibuat perusahaan. Dorongan tersebut dapat ditempuh dengan memberikan insentif, seperti yang dikatakan Sopiah dan Sangadji (2018:365) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Dari hasil wawancara penulis kepada salah satu perawat di ruang rawas dapat di ketahui bahwa fenomena yang terjadi berkaitan dengan insentif di RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang adalah tidak adanya insentif berupa insentif finansial maupun non finansial, contohnya pemberian bonus tahunan, bonus target,

maupun bonus kinerja terbaik yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan. Tak hanya itu saja, penghargaan juga perlu untuk mendapatkan rasa kepuasan karyawan atas kerja yang telah mereka capai dengan baik. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan RSUP.Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan staf HRD diketahui bahwa kinerja RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang khususnya ruang rawas condong masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktunya, sikap pegawai yang kurang ramah terhadap pengunjung serta pegawai yang kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan pasien.

Berdasarkan wawancara prasurvey yang dilakukan dengan 10 pengunjung RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang, diketahui bahwa 7 diantara pengunjung yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka merasa kurang puas akan pelayanan RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang dengan dibuktikan jam dokter yang terkadang tidak tepat waktu serta kurangnya pelayanan darurat yang seharusnya setiap rumah sakit harus mampu menanganinya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kinerja tenaga kesehatan Ruang Rawas RSUP.Dr. Mohammad Hoesin Palembang dapat dikatakan kurang baik atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan tanggapan pengunjung mengenai kinerja bahwasannya karyawan masih kurang dalam tanggungjawab di dalam melaksanakan pekerjaan.

Berikut ini data absensi tenaga kesehatan Ruang Rawas RSUP.Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi Tenaga Kesehatan Ruang Rawas
RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Kriteria Absensi	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Sakit	24	29	34
Izin	31	25	32
Cuti	47	47	47
Alpha	18	20	29
Jumlah	102	101	113
Jumlah Hari Kerja	350	350	350
Jumlah Pegawai	47	47	47

Sumber : HRD Rsup.Dr. Mohammad Hoesin Palembang

Berdasarkan tabel diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja Tenaga Kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang di tahun 2021 sebanyak 102, mengalami penurunan di tahun 2022 yaitu sebanyak 101, dan mengalami peningkatan kembali di tahun 2023 yaitu sebanyak 113. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat ketidakhadiran karyawan maka kinerja akan semakin menurun.

Sehubungan dengan kinerja, setiap pegawai diharapkan dapat bekerja dengan baik hal itu tidak terlepas dari pemberian insentif yang layak. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan para atasan atau kepala instansi. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan

efisien karna adanya kebijakan atau program yang lebih baik dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja pegawai mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadikan tanggung jawabnya.

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu perusahaan dalam menemukan hubungan yang konkrit antara keselamatan, kesehatan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Peneliti juga berharap dapat membantu perusahaan dalam menciptakan manajemen keselamatan, kesehatan kerja dan program insentif yang baik sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih dalam dengan judul: **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Dari permasalahan tersebut masalah utama yang dihadapi adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang?
2. Apakah ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang?
3. Apakah ada pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja tenaga kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, tujuan yang pada penelitian ini untuk :

1. Mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif terhadap kinerja tenaga kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang.
2. Mengetahui Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Ruang Rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

3. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja tenaga kesehatan ruang rawas RSUP. Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat – manfaat yang di harapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi terutama dalam hal pengelola manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan SDM secara lebih baik.
 - b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi instansi dengan kinerja polisi kehutanan dan karyawan terhadap aturan atau kebijakan pemerintah.
 - c. Instansi dapat mengambil langkah perbaikan untuk meningkatkan kinerja dan peraturan yang masih belum maksimal bagi karyawan.

2. Bagi Akademik
 - a. Diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.
 - b. Diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa/i prodi manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. (2019). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi Kedua. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Deepublish.
- Busro. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.
- Fino,T.O. (2019). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pada PT. Andalas Agro Lestari Desa Longas Kec. Singingi Kab. Kuantan Singingi*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas ekonomi. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen* . Yogyakarta: BPFE.
- Helpiani. (2020). *Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Parepare*.Skripsi. Diterbitkan. Fakultas ekonomi. dan bisnis. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.
- Indrasari. (2021). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Hygiene, Sanitasi & K3*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mayasari, Veny, 2020, “Modul Praktikum Statistik”, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti: Palembang.
- Mu'ah, M. d. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisier.
- M. Riyan. (2019). *Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Studi pada pekerja bagian produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo)*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas ilmu administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.

- Narianggono, Y. C. (2014). Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa- Bali Nusra di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No.2.
- Nawawi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noviarni, Rianthy. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Benteng Media .
- Nuraini. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Aswaja Pressindo.
- Nurwanda. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Pranada Media Group.
- OHSAS 18001. (2007). *Occupational healthand safety management system requirement*. Jakarta.
- Panggabean, M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. (2019). *Dasar- dasar statistika, Alfabeta*. Bandung.
- Saputri, A. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* , 2 (1), 25-42.
- Sarwoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silvia Julianti. (2023). *Pengaruh penerapan program k3 dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Pekanbaru*. Skripsi. Diterbitkan. Fakultas ilmu administrasi. Universitas Riau. Riau.
- Sopiah, & S. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiarto. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian & Pengembangan*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.

- Sukoco, S. T. (2020). Kepemimpinan, Insentif, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224-239.
- Surya, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Wibowo, F. P. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Toma Silver. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , 17(2), 23-27.