

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mengelola dan mempertahankan organisasi agar mampu hidup, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal tersebut didasari bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu factor produksi merupakan unsur utama dan menciptakan peluang bisnis dalam berbagai kesempatan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi tidak akan bisa berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan unsur strategi dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawainya pada kinerja tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi mekanisme pada organisasi.

Puskesmas sangat berperan penting dalam mencapai keberhasilan Program Indonesia Sehat. Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Menurut Tulus (2014:159) program kesehatan kerja dapat dilakukan dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini menjaga kesehatan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dll. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Suma'ur, (2014:1) program keselamatan kerja tidak terlepas dari program kesehatan kerja, karena dua program tersebut tercakup dalam pemeliharaan terhadap pegawai, keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berkaitan dengan alat suntik, stetoskop, termometer, ranjang periksa, lemari pasien, dll. Dengan cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan sarana untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan Kinerja pegawai adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kinerja pegawai. Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa bagi pegawai sendiri maupun pasien yang ditangani, tetapi juga dapat mengganggu proses penanganan pasien. Jika kita pelajari angka kecelakaan dan penyakit akibat kerja di beberapa negara maju (dari beberapa pengamatan) menunjukkan kecenderungan peningkatan prevalensi. Sebagai faktor penyebab, sering terjadi karena kurangnya kesadaran pegawai dan kualitas serta keterampilan pegawai yang meremehkan resiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat khusus yang sudah disiapkan dari puskesmas tersebut. Dari pendapat diatas jelas keselamatan kerja adalah upaya untuk menjamin tenaga kerja agar terhiindar dari bahaya-bahaya yang diakibatkan oleh lingkungan ditempat kerja yang dapat mengganggu kenyamanan pasien.

Menurut Soejono (2015:7) budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Oleh sebab itu fungsi budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

Budya Organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan.

Budaya Organisasi adalah norma, keyakinan, dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan nilai-nilai yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri. Menurut G Graham dalam Siswandi (2014:71). Budaya organisasi merupakan sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu sistem nilai, , kebiasaan, sikap, norma perilaku, melalui proses belajar yang saling berinteraksi satu sama lain yang terdapat dalam suatu organisasi dan menjadi ciri khas organisasi itu sendiri. Pengertian diatas Robbins dalam Sembiring, (2014:41) selanjutnya memberikan pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi organisasi lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

Puskesmas Wates Kota Mojokerto merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan yang dapat dijangkau oleh masyarakat wilayah Kelurahan Wates Kota Mojokerto. Selain harus memiliki ruang lingkup pelayanan UKP dan UKM, Puskesmas Wates juga memiliki 3 fungsi penting sesuai dengan peraturan materi kesehatan no 75 tahun 2014 yaitu: Penyelenggaraan

UKP dan UKM tingkat pertama di wilayah kerjanya, dan sebagai wahana pendidikan kesehatan. Puskesmas Wates berupaya untuk memenuhi akses kesehatan masyarakat melalui pelayanan bermutu sesuai dengan standar mutu di puskesmas dan melalui program-program inovatif yang merupakan program pengembangan untuk mencapai tujuan puskesmas. Untuk mewujudkan pelayanan kesehatan bermutu kepada masyarakat memang tidak mudah dan membutuhkan komitmen tinggi dari seluruh komponen di puskesmas. Puskesmas Wates sebagai unit pelayanan kesehatan masyarakat masih terus dalam proses penataan melalui siklus perbaikan berkelanjutan agar dapat memenuhi harapan masyarakat dan dapat memenuhi perkembangan yang ada sesuai dengan berjalannya waktu.

Peneliti memilih UPT Puskesmas Wates sebagai tempat penelitian karena puskesmas merupakan suatu organisasi jasa. Budaya yang ada di UPT Puskesmas wates akan mempengaruhi cara para pegawai berperilaku atau menyebabkan para pegawai memiliki cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas pekerjaan, mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektifitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya.

Upaya kesehatan perorangan merupakan upaya yang dilakukan Puskesmas Wates untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan. UKP mencakup upaya promosi kesehatan perorangan, pengobatan rawat jalan, pembatasan dan pemulihan kecacatan yang ditunjukkan terhadap perorangan. Puskesmas merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat dalam membina peran serta masyarakat juga memberikan pelayanan yang menyeluruh pada masyarakat. Dalam kata lain puskesmas mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas

pemeliharaan kesehatan masyarakat dalam wilayah kerjanya yaitu membantu setiap masyarakat wates.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA/K3 DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS WATES KOTA MOJOKERTO”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Keselamatan, Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Wates Mojokerto?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Wates Mojokerto?
3. Apakah variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara Simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Wates Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti bertujuan untuk meneliti sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Keselamatan, Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Wates Mojokerto?
2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Wates Mojokerto?
3. Untuk mengetahui Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Wates Mojokerto?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi UPT Puskesmas Wates Mojokerto

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi manajemen Upt Puskesmas Wates Mojokerto dalam sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pelaksanaan program K3 dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat ditindaklanjuti.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan K3. penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman lapangan yang lebih mendalam dan berlatih dalam mengembangkan pola berpikir ilmiah serta mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama kuliah.

4. Bagi peneliti lanjutan Sebagai referensi bagi peneliti untuk penelitian selanjunya.untuk sebagai perbandingan dalam penelitian yang selanjutnya.