

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah perusahaan masalah sumber daya manusia mendapat perhatian yang penting, karena keberhasilan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia itu. Hal ini sangat berkaitan dengan keberadaan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia yang selalu berkembang dalam usaha peningkatan manusia sebagai sumber daya utama. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan perhatian terhadap faktor sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan agar dapat diperoleh suatu produktivitas yang tinggi, dimana nantinya diharapkan dapat berbentuk sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumberdaya secara sistematis, terencana dan efisien.

Manusia adalah tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor yang paling banyak berperan dalam aktivitas organisasi, karena unsur manusia sebagai faktor penggerak atau memajukan perusahaan, tanpa unsur ini suatu organisasi tidak akan berhasil. Perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawan yang bekerja mempunyai produktivitas yang tinggi, berdisiplin, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan pun dapat dijadikan tolak ukur untuk menentukan apakah manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut memang sudah memiliki kualitas yang baik atau masih perlu beberapa usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, mengingat kinerja merupakan salah satu indikasi yang apabila ditingkatkan dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Sebagaimana kinerja menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, sesuai dengan yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa memang tujuan perusahaan maupun pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut dapat menjadi lebih mudah tercapai apabila kinerjanya sudah meningkat. Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, mematuhi peraturan ketepatan waktu juga tingkat inisiatif karyawan dalam organisasi maupun diri sendiri dalam melakukan pekerjaan. Adapun lebih jelas lagi pengertian Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” dari uraian diatas dapat dilihat bahwa memang ada beberapa indikasi yang menjadi faktor penilaian kinerja, dimana indikasi tersebut dapat diterapkan dalam setiap perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerjanya.

Sama halnya dengan yang diterapkan oleh Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group) sebagai perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang

pelayanan kesehatan yang menuntut karyawannya untuk memiliki kinerja yang sangat baik dan mumpuni di bidangnya masing-masing. Salah satunya adalah di divisi Keperawatan yang menerapkan kinerja karyawan yang maksimal dalam bidang pekerjaannya masing – masing. Dalam kondisi pandemi covid-19 ini banyak yang dilakukan untuk mencapai target kinerja yang baik tersebut, seperti dalam pemanfaatan secara maksimal area rumah sakit dan peralatan kerja adapun penambahan jam kerja apabila dibutuhkan, penyempurnaan perencanaan kerja, dan banyak upaya lainnya. Namun berbagai upaya tersebut dirasa belum cukup untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diduga karena belum optimalnya pendekatan yang dilakukan oleh organisasi terhadap aspek – aspek kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawan yang menjadikan meningkatnya kinerja dalam bekerja untuk organisasinya.

Masalah yang terjadi pada karyawan RS Cahya Kawaluyan yang menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal adalah sebagai berikut: Program keselamatan kesehatan kerja tidak dijalankan dengan baik, hal tersebut ditunjukkan masih banyaknya karyawan yang membuang limbah sembarang setelah melakukan tindakan kepada pasien. Penggunaan APD yang tidak lengkap pada saat melakukan tindakan kepada pasien, bahkan saling tukar APD sesama karyawan. Selain itu tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah, hal itu ditunjukkan masih adanya karyawan yang menyempatkan diri untuk bersantai di saat pasien sedang sedikit. Sehingga berakibat tingkat kinerja merekapun menjadi menurun. Berikut tabel pra penelitian yang telah

dilakukan oleh peneliti di RS Cahya Kawaluyan pada divisi Keperawatan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan:

Tabel 1.1

Rekapitulasi Kuesioner Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		YA	%	TIDAK	%
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat dicapai dengan baik	8	53,3%	7	46,7%
2	Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik	9	60%	6	40%
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan karyawan telah sesuai dengan harapan perusahaan	5	33,3%	10	66,7%
4	Karyawan selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan	4	26,7%	11	73,3%
5	Hasil pekerjaan karyawan melebihi target perusahaan	3	20%	12	80%
6	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda	8	53,3%	7	46,7%
7	Karyawan membiarkan pekerjaan lain menumpuk agar pekerjaan yang sedang dikerjakan selesai	8	53,3%	7	46,7%

8	Karyawan berani menyampaikan ide dalam pekerjaan	4	26,7%	11	73,3%
---	--	---	-------	----	-------

Sumber: hasil kuesioner pra survey di divisi keperawatan diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa ada 8 orang atau 53,3% responden yang menjawab “ya” dalam hal memperlihatkan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat dicapai dengan baik oleh karyawan, adapun tanggapan responden sebanyak 9 orang atau 60% menjawab “ya” mengenai karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik. Sedangkan responden menjawab “tidak” sebesar 10 orang atau 66,7% yang menyatakan tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan karyawan telah sesuai dengan harapan perusahaan, lalu pada pernyataan karyawan selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan responden menjawab “tidak” sebanyak 11 orang atau sebesar 73,3%, terakhir responden menyatakan “tidak” pada pernyataan hasil pekerjaan karyawan melebihi target perusahaan sebesar 12 orang atau sebesar 80%.

Melihat dari tabel 1.1 di atas timbul dugaan bahwa karyawan di RS Cahya Kawaluyan divisi keperawatan kurang memaksimalkan kinerjanya untuk perusahaan. Hal tersebut dilihat dari masih banyaknya karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja terutama saat jumlah pasien sedikit, serta kurang inisiatifnya karyawan dalam memberikan gagasan pada perusahaan dengan demikian untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dirasakan perlu adanya upaya peningkatan akan hal tersebut untuk

mendukung keberlangsungan karyawan dan perusahaan yang saling bergantung satu sama lain.

Selain kinerja karyawan, dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat pula salah satu hal yang harus menjadi perhatian yaitu disiplin kerja, kedisiplinan kerja karyawan masih menjadi suatu hal yang sulit untuk ditingkatkan, banyak kendala yang dihadapi oleh karyawan sehingga tidak bisa mentaati peraturan perusahaan dengan sebagaimana mestinya, dimulai dengan disiplin waktu hingga kedisiplinan menggunakan alat perlindungan diri dan perlengkapan kesehatan lainnya dan menjalankan protokol kesehatan khususnya dalam kondisi covid-19 saat ini. Sama halnya dengan fenomena di atas, kedisiplinan kerja karyawan di Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group) pun mengalami banyak kendala dalam meningkatkan disiplin kerja, beragam faktor yang memicu munculnya rasa ketidakpedulian karyawan akan kedisiplinan di tandai pula dengan adanya indikasi yang menyangkut perilaku karyawan dengan adanya indikasi yang sama dengan kinerja, yaitu ketepatan waktu dan juga ketaatan pada peraturan perusahaan. Berikut tabel pra penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di RS Cahya Kawaluyan pada divisi keperawatan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja:

Tabel 1.2

Rekapitulasi Kuesioner Pra Survey Mengenai Disiplin Kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		YA	%	TIDAK	%

1	Karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu	9	60%	6	40%
2	Tingkat kehadiran karyawan selalu baik dari hari ke hari	8	53,3%	7	46,7%
3	Karyawan bersedia pulang lebih lama di banding rekan kerja yang lain meskipun pekerjaan sudah selesai	3	20%	12	80%
4	Karyawan selalu mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan	8	53,3%	7	46,7%
5	Terkadang karyawan tidak mentaati peraturan perusahaan yang sulit untuk dilakukan.	10	66,7%	5	33,3%

Sumber: hasil kuesioner pra penelitian di divisi keperawatan diolah oleh penulis (2021)

Dilihat dari tabel 1.2 bahwa 9 orang atau 60% tanggapan responden menjawab “ya” dalam hal ketepatan waktu, adapula tanggapan responden sebesar 8 orang atau 53,3% menjawab “ya” perihal tingkat kehadiran karyawan selalu baik dari hari ke hari. Adapun responden yang menjawab “ya” terhadap pernyataan karyawan selalu mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan sebanyak 8 orang atau 53,3%, sedangkan pada pernyataan karyawan bersedia pulang lebih lama di banding rekan kerja yang lain meskipun pekerjaan sudah selesai responden menjawab “tidak” sebanyak 12 orang atau 80%.

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.2 di atas muncul dugaan bahwa karyawan di RS Cahya Kawaluyan divisi keperawatan masih memiliki kendala

kedisiplinan kerja dalam aspek disiplin waktu dan mentaati peraturan perusahaan. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang masih menyempatkan waktu luang dalam bekerja untuk sekedar merokok bagi karyawan pria atau jajan ke kantin.

Sehubungan dengan hal di atas, karyawan dituntut untuk hadir dan pulang sesuai dengan peraturan perusahaan yang ditentukan, hal ini jika dilakukan dengan terbiasa akan menjadi suatu kebiasaan yang menjadikan karyawan tersebut memiliki nilai lebih dibanding dengan karyawan lain yang sulit untuk menyesuaikan diri dengan ketepatan waktu yang telah ditetapkan. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwasanya disiplin kerja juga dapat dinilai dari tata cara bertingkah laku ketika bekerja, baik dengan sesama karyawan maupun bertingkah laku dalam melakukan pekerjaan.

Dapat dikatakan bahwa orang yang mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan dalam organisasi. Tidak hanya aspek disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. sama halnya dengan perusahaan lain yang memiliki beragam program kerja untuk meningkatkan hal tersebut. Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group) menguatkan hal akan pencapaian kinerja tidak hanya dengan peraturan kedisiplinan adapun salah satunya adalah program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk karyawan. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya diperuntukan bagi perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur ataupun pekerja lapangan, pekerjaan yang dilakukan di area rumah sakit pun dapat menerapkan program Keselamatan

Kesehatan Kerja (K3) khususnya dalam kondisi pandemi seperti saat ini, untuk meningkatkan kenyamanan dan keselamatan kerja dan diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Dalam pasal 86 UU No.13 tahun 2003, dinyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Pasal tersebut menegaskan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak manajemen rumah sakit. Adapula Undang-undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang ruang lingkupnya meliputi segala lingkungan kerja, baik di darat, didalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia, K3 mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Penerapan konsep perlu diperhatikan bahwa undang-undang menerapkan konsep kecelakaan kerja nihil (*zero accident*) yang berarti sebisa mungkin tidak ada kecelakaan kerja yang terjadi dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara jasmani dan rohani, karena karyawan akan lebih jarang absen apabila bekerja dengan lingkungan yang lebih aman, nyaman dan layak.

Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, semakin sedikit pula karyawan yang mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut. Dikutip dari laman ILO.org di Indonesia angka kecelakaan kerja menunjukkan angka yang sangat

menghawatirkan. Bahkan menurut penelitian International Labor Organization (ILO), Indonesia menempati urutan ke 52 dari 53 negara dengan manajemen K3 yang perlu ditingkatkan lebih baik. ILO (2009) dalam Ramli (2010:37) “Semua ini mengindikasikan masih rendahnya aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia.”

Menurut data International Labor Organization (ILO) pada tahun 2010 tercatat setiap tahunnya lebih dari 2 juta orang yang meninggal akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sekitar 160 juta orang menderita penyakit akibat kerja dan 270 juta kasus kecelakaan kerja pertahun diseluruh dunia. Sejalan dengan tingginya kasus kecelakaan kerja yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan Hanggraeni (2012 :33) menjelaskan “padahal biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan akan sangat besar apabila sampai terjadi kecelakaan di tempat kerja.”

Apabila kecelakaan kerja terjadi meskipun hanya luka ringan tetapi biaya yang akan di keluarkan akan menjadi lebih besar apabila kecelakaan kecil tersebut sering terjadi. Nyaris serupa dengan data kecelakaan yang dimiliki Labor Organization (ILO) yang menunjukkan angka kecelakaan kerja dalam persentase yang cukup tinggi, Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group) pun melakukan penerapan program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) belum sepenuhnya di sadari dan diterapkan oleh karyawannya Berikut tabel pra penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di RS Cahya Kawaluyan pada divisi Keperawatan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3):

Tabel 1.3

Rekapitulasi Kuesioner Pra Survey Mengenai program Keselamatan
Kesehatan Kerja (K3)

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		YA	%	TIDAK	%
1	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik, layak pakai dan aman	9	60%	6	40%
2	Terkadang karyawan menggunakan peralatan darurat dalam melakukan aktivitas pekerjaan.	10	66,7%	5	33,3%
3	Terkadang karyawan tidak begitu memperhatikan akan pentingnya tanda bahaya.	8	53,3%	7	46,7%
4	Perusahaan memberikan pelatihan untuk bertindak dengan aman dalam keadaan darurat	6	40%	9	60%
5	Perusahaan rutin melakukan pengecekan terhadap benda dengan potensi bahaya (kabel, lift, tangga darurat, pendingin ruangan)	7	46,7%	8	53,3%
6	Perusahaan menyediakan kotak P3K serta kelengkapan obatnya.	15	100%	0	0%

7	Suasana ruangan memiliki sirkulasi udara dan pencahayaan yang baik.	10	66,7%	5	33,3%
8	Karyawan melakukan pengecekan kebersihan ruangan dan meja kerja secara berkala	8	53,3%	7	46,7%

Sumber: Hasil kuesioner pra survey di divisi keperawatan diolah oleh penulis (2021)

Dilihat dari tabel 1.3 diatas, dalam bidang kesehatan kerja tanggapan responden menunjukkan bahwa karyawan RS Cahya Kawaluyan divisi keperawatan masih memperhatikan hal kesehatan dan kebersihan, dapat dilihat bahwa sebesar 8 orang atau 53,3% tanggapan responden menjawab “ya” mereka melakukan pengecekan kebersihan ruangan dan membersihkannya secara berkala, adapula tanggapan responden sebanyak 15 orang atau 100% menanggapi “ya” mengenai kelengkapan isi P3K banyak , namun dalam hal keselamatan kerja yang berdampak kecelakaan kerja, ada sebesar 10 orang atau 66,7% responden menyatakan “ya” bahwa mereka memang menggunakan peralatan darurat dalam kegiatan sehari – hari di area perkantoran, serta sebesar 9 orang atau 60% responden menjawab “tidak” terhadap pernyataan perusahaan memberikan pelatihan untuk bertindak dengan aman dalam keadaan darurat.

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, diduga karyawan RS Cahya Kawaluyan masih banyak yang memperdulikan kebersihan atau kesehatan di area kerja, namun kembali timbul dugaan bahwa masih banyak pula karyawan yang tidak begitu memperdulikan tanda bahaya seperti yang ada di area kantor, seperti karyawan yang masih tidak

mengenakan alat pelindung diri dengan baik, juga kebanyakan karyawan menggunakan tangga darurat untuk melakukan kegiatan sehari-hari, sebagaimana yang kita ketahui bahwa tangga darurat hanya dapat digunakan ketika dalam keadaan darurat, bila dilakukan untuk kegiatan sehari – hari itu akan sangat berbahaya karena bisa saja pintu tangga darurat yang memiliki bobot cukup berat bisa tertutup dan terkunci begitu saja, karena tangga darurat tidak bisa di buka dari area dalam tangga darurat.

Permasalahan yang telah dikemukakan di atas sudah tentu harus segera ada solusi. Dugaan sementara dengan menerapkan pemahaman juga penyuluhan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara rutin akan dapat sangat mendukung pada peningkatan disiplin kerja karyawan yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu perlu adanya kesadaran dari pihak manajemen rumah sakit untuk lebih memperhatikan karyawan dengan menerapkan program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) sebagai upaya untuk melindungi dan memberikan rasa aman kepada seluruh karyawan, dalam hal ini tidak hanya rumah sakit yang harus selalu mengingatkan kembali akan kesadaran karyawan mengenai program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), tetapi karyawan itu sendiri pun harus menjadikan program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja untuk menjadi indikasi yang baik akan peningkatan kinerja mereka masing-masing.

Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group) dirasa perlu memberikan penerapan lebih lanjut agar karyawan merasa diperhatikan dan dibutuhkan oleh perusahaan, mengingat karyawan menjadi komponen penting dan utama dalam perusahaan maka keselamatan dan kesehatan kerja karyawan ada baiknya menjadi

faktor perhatian utama perusahaan. karyawan adalah potensi perusahaan untuk bisa maju dan berkembang. Agar potensi ini dapat dipertahankan juga dikembangkan dengan baik perusahaan harus dapat menjadikan karyawannya lebih disiplin dan menghasilkan kinerja yang baik dengan menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin mengetahui sampai sejauh mana kondisi kinerja juga kedisiplinan karyawan semakin baik dan berkembang melalui program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Untuk mengetahui hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group) Divisi Keperawatan”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan menjadi salah satu *concern* utama di setiap perusahaan. Manajemen SDM digunakan di setiap perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan kerja rumah sakit belum maksimal. Ditunjukkan oleh hasil pra survey bahwa

karyawan belum menjalankan dengan baik program K3, serta pihak rumah sakit kurang dalam memberikan pelatihan program K3 kepada para karyawannya.

3. Disiplin kerja karyawan belum cukup baik. Berdasarkan hasil pra survey menunjukkan masih adanya karyawan yang bermalasan-malasan serta melanggar aturan perusahaan.
4. Beberapa faktor variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
 - a. Program K3 belum dijalankan secara maksimal oleh para karyawan divisi keperawatan RS Cahya Kawaluyan.
 - b. Disiplin kerja disebabkan oleh karyawan yang tidak patuh pada aturan perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Supaya aktivitas penelitian lebih fokus dan hasil penelitian lebih baik, maka dalam penelitian ini pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian (variabel yang diteliti):
 - a. Program K3 dan Disiplin Kerja (Variabel Independen)
 - b. Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)
2. Subjek Penelitian (unit analisis) adalah seluruh karyawan divisi keperawatan RS Cahya Kawaluyan tahun 20221, yang berjumlah 120 orang.

3. Lokasi Penelitian (unit observasi) dalam penelitian ini adalah pada RS Cahya Kawaluyan.
4. Variabel lain selain program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dianggap konstan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) pada Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group)?
2. Bagaimana kondisi disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group)?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group)?
4. Seberapa besar pengaruh program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group) secara simultan dan parsial?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah mengungkap pengaruh Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group) yang hasilnya di wujudkan dalam karya tulis ilmiah berupa skripsi, yang merupakan salah satu syarat dalam menempuh gelar Sarjana Ekonomi Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kondisi program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) pada Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group).
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kondisi disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group).
3. Mendeskripsikan dan menganalisis kondisi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group).
4. Mengukur besarnya pengaruh program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Cahya

Kawaluyan (Hospital Borromeus Group), baik secara simultan maupun parsial.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya tentang kinerja karyawan yang dikaitkan dengan program keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bahan aplikasi dari perkuliahan yang diterima selama ini, yang di kaji serta dapat di jadikan media penerapan teori-teori yang telah di peroleh melalui perkuliahan, terutama dalam mengidentifikasikan masalah penarapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi mengenai pengaruh program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik dan tindakan apa yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan agar mempermudah dalam mencapai tujuan bersama.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan membahas mengenai pengaruh program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (Hospital Borromeus Group) Jl. Parahyangan Raya KM 3, Cipeundeuy Padalarang, Kota Baru Parahyangan, Kabupaten Bandung Barat. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan September sampai dengan bulan Desember 2021.

1.7.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.4

Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan															
		September				Oktober				Nopember				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

1	Usulan Penelitian	■																
2	Pelaksanaan penelitian		■	■	■	■	■	■										
3	Seminar Penelitian						■		■									
4	Pengumpulan Data								■	■	■	■	■					
5	Pengolahan, Analisis, dan Penyusunan Laporan												■	■	■	■		
6	Sidang Akhir													■	■	■		

Keterangan : ■ = Lamanya Kegiatan

Sumber: Hasil olah data peneliti (2021)