

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Banyak perusahaan saat ini mengalami perubahan dramatis dalam usaha untuk mempertahankan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan saat pandemi Covid-19 berbeda dengan sebelum adanya pandemi. Pada dasarnya karyawan dituntut optimal dalam melaksanakan kegiatan operasional dalam kondisi apapun. Karyawan dituntut untuk cepat beradaptasi. Apalagi kini merebaknya Covid-19 membuat perusahaan harus lebih ekstra menyediakan sarana atau fasilitas kesehatan untuk menjamin kesehatan lingkungan kerja dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Perusahaan dalam kaitan penyediaan sarana kesehatan selaknya harus mampu memuaskan karyawan agar mampu mendukung kinerja mereka. Hal tersebut dibuktikan tersebut dibuktikan menurut Robbins (2006), menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Pada tanggal 12 Februari 2020, WHO (*World Health Organization*) resmi menetapkan penyakit virus Corona pada manusia ini dengan sebutan Corona Disease (Covid-19). Pada tanggal 2 Maret 2020 Indonesia telah melaporkan dua kasus konfirmasi Covid-19 (Nugroho, 2020).

Menurut ketua rumpun kuratif gugus tugas penanganan Covid 19 wilayah Jawa Timur. Dr Joni Wahyudi mengatakan bahwa jumlah pasien positif Covid 19 yang berjumlah 2.748 orang berada pada wilayah Jawa Timur khususnya Surabaya dan menjadi salah satu zona merah utama di Wilayah Jawa Timur. Namun pada tanggal 02 Juni 2020. Dr Joni Wahyudi mengatakan pada bahwa Surabaya adalah salah satu kota yang tercatat memiliki jumlah kasus di atas 300 per hari. Sehingga dalam peta persebaran Covid-19 di Jawa Timur, wilayah Surabaya tak terlihat sebagai zona merah lagi, namun warnanya sudah menghitam (Meilisa, 2020).

Sejak itu, berbagai upaya penanggulangan dilakukan pemerintah untuk meredam dampak dari pandemi Covid-19 di berbagai sektor. Hampir seluruh sektor terdampak, tak hanya sektor Kesehatan melainkan sektor ekonomi juga mengalami dampak serius akibat pandemi virus corona. Pembatasan aktivitas masyarakat berpengaruh pada aktivitas bisnis yang kemudian berimbas pada perekonomian. Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) Agustus ini menyebutkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal II 2020 minus 5,32 persen. Sebelumnya, pada kuartal I 2020, BPS melaporkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya tumbuh sebesar 2,97 persen, turun jauh dari pertumbuhan sebesar 5,02 persen pada periode yang sama 2019 lalu (Gustav, 2020).

Sehubungan hal itu Kementerian Kesehatan (Kemenkes) menghimbau agar perkantoran mengoptimalkan sistem kerja dari rumah atau work from home (WFH) untuk mencegah munculnya klaster baru Covid-19. Dalam artikel tersebut menjelaskan bahwa ketua Kemenkes Oscar Primadi Kamis 6 Agustus 2020 satuan kerja di perusahaan atau perkantoran harus melakukan pengawasan yang ketat. Contohnya, satuan kerja dapat mengawasi jumlah pekerja yang bekerja di kantor dalam satu waktu, sehingga tidak timbul kerumunan dan tetap menerapkan sistem jaga jarak minimal 1-2 meter.

Pada tanggal 4 juni 2020 pemerintah dalam menanggulangi permasalahan pencegahan Covid-19 memberikan aturan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) bagi seluruh masyarakat Indonesia, akan tetapi selama PSBB dilaksanakan pemerintah tetap membuka 11 sektor usaha esensial dengan menerapkan protokol kesehatan secara ketat dan membatasi kapasitas 50% seperti sektor kesehatan, sektor bahan pangan, sektor logistik, sektor keuangan perbankan dan sektor pelayanan dasar (Ratriani, 2020).

Dalam penelitian ini salah satu contoh sektor yang diangkat dalam penelitian adalah sektor keuangan perbankan yakni PT Bank Rakyat Indonesia mengalami dampak guncangan dalam sektor sumber daya manusia. PT Bank Rakyat Indonesia sedang menerapkan lingkungan kerja yang baru seperti contoh melaksanakan pencegahan virus Covid-19 dengan cara

mentaati protokol Kesehatan yang diterapkan oleh pemerintah, agar seluruh karyawan dapat mentaati kesadaran tentang kesehatan. Bahwa menurut Aditya (2020) yang ditulis pada artikelnya yang berjudul perkantoran jadi klaster penyebaran virus corona menjelaskan bahwa perkantoran hingga saat ini masih menjadi tempat penyebaran virus corona (Covid-19) yang cukup tinggi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan (Arianto dan Kurniawan, 2020). Menurut Sukanto (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, pengaturan keamanan dan kenyamanan tempat kerja. Dengan kondisi pandemi Covid-19 ini menimbulkan sebuah keresahan bagi klaster perkantoran salah satunya Bank Rakyat Indonesia yang mengalami imbas lingkungan kerja yang tidak sehat dan dapat mengakibatkan ketakutan karyawan dalam penyebaran virus Covid 19.

Menurut penelitian Ginanjar (2012) membuktikan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olah raga Kabupaten Sleman yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten Sleman. Pernyataan ini dibuktikan dengan data hasil perhitungan prosentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap 100 responden yang ada di dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Sleman menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerjanya sebesar 69,22% dan rata-rata kinerja karyawannya sebesar 79,20% masuk ke dalam kategori baik.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawannya memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja. Dalam kondisi pandemi Covid 19

seperti ini, faktor lingkungan kerja yang kurang baik dapat menjadi pemicu penurunan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia. Namun penanganan lingkungan kerja pada masa pandemi Covid-19 dapat diminimalisir dampaknya dengan pelaksanaan protokol Kesehatan yang tepat dan disertai peningkatan kualitas K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) pada PT Bank Rakyat Indonesia.

Dalam pengelolaan lingkungan kerja diperlukan manajemen yang mampu mengelola secara sistematis, terencana dan efisien. Salah satu hal yang menjadi perhatian utama bagi perusahaan ialah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja serta disiplin kerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) termasuk salah satu program pemeliharaan yang wajib ada di organisasi perusahaan. Pelaksanaan program ini bertujuan untuk menciptakan sistem penanggulangan kesehatan dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi penyebaran virus Covid-19. Dalam hal ini partisipan karyawan dalam program Kesehatan sangat dibutuhkan dalam menangani kasus pandemi Covid-19.

Menurut Mangkunegara (2003), keselamatan adalah kondisi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal. Dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya dan lingkungan eksternal adalah bahaya yang terjadi dari luar. Sedangkan menurut Warwich (2004) yang dimaksud dengan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Linnan (2001) partisipasi karyawan dalam program kesehatan di tempat kerja ditentukan oleh interaksi individu (misalnya waktu, tingkat kesehatan, motivasi pribadi, usia, jenis kelamin dan jenis pekerjaan), organisasi (misalnya ekspektasi kolegal dan pengawasan serta dukungan dan insentif) dan faktor komunitas (misalnya harapan sosial dan dukungan dukungan untuk kesehatan mereka dapat meningkatkan kemungkinan

karyawan berpartisipasi dalam program kesehatan. Dalam kondisi pandemi saat ini, partisipasi karyawan harus ditingkatkan guna melaksanakan anjuran pemerintah dalam melaksanakan protokol kesehatan dimana pemerintah juga mewajibkan sektor layanan publik untuk tetap melaksanakan kegiatan operasionalnya sehari-hari.

Menurut Seaverson (2009), terdapat beberapa indikator dalam penerapan program kesehatan di tempat kerja. Pertama, peningkatan kesehatan dimasukkan ke dalam dan selaras dengan tujuan strategis organisasi. Kedua, informasi tentang efek positif kesehatan karyawan pada kesuksesan bisnis secara keseluruhan di seluruh organisasi. Ketiga, manfaat dan insentif yang tersedia bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam program kesehatan.

Program kesehatan di tempat kerja diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dibuktikan terhadap penelitian Prasetya (2017), bahwa adanya pengaruh positif program Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Brantas Abipraya (persero) dalam proyek pembangunan Wisma Atlet Kemayoran. Menurut Sutrisno (2011), kepuasan kerja karyawan sendiri merupakan masalah penting yang harus diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan diharapkan mampu mendorong semangat karyawan agar dapat memenuhi target atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Program K3 merupakan bagian dari fasilitas karyawan yang diharapkan mampu memberikan dukungan dalam upaya menciptakan kepuasan kepada para karyawan dalam bekerja. Salah satu tujuan dari diperolehnya kepuasan kerja karyawan adalah untuk mendapatkan produktivitas yang lebih tinggi dari kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada Bank Rakyat Indonesia bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya berhubungan dengan program kesehatan di tempat kerja yakni dengan meningkatkan kebutuhan Kesehatan karyawan terhadap penyebaran virus pandemi Covid 19. Seperti contoh

menerapkan protokol Kesehatan yakni menerapkan 3M (mencuci tangan, menggunakan masker dan menjaga jarak) dengan nasabah serta penambahan alat penunjang kesehatan seperti *field shield* dan *hand sanitizer*.

Agar kinerja karyawan tetap terjaga maka perlu untuk memberikan dukungan dalam memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Menjadi tantangan tersendiri di masa pandemi Covid-19 untuk mempertahankan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa adanya kaitan antara kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan Tobing (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Menurut Umar (2011) menyatakan bahwa kepuasan adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gilang (2017) menyatakan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melainkan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil data kuisioner pada karyawan PT Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu.

Pada uraian permasalahan di atas menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kesehatan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19 Studi pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. cabang Surabaya”. Keluarga adalah lingkungan pertama bagi anak dalam mempelajari berbagai macam hal yang tidak pernah diketahuinya. Perilaku keluarga khususnya orangtua dalam menerapkan pola asuh terhadap anak akan berpengaruh pada proses tumbuh kembang anak terutama dalam pembentukan identitas. Peran orangtua dalam pembentukan identitas sangat mempengaruhi kehidupan remaja (Santoadi, 2006).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kesehatan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Surabaya dimasa pandemi Covid-19?
2. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Surabaya dimasa pandemi Covid-19?
3. Apakah kesehatan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Surabaya Tbk dimasa pandemi Covid-19.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis sebagai dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara langsung pengaruh kesehatan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Surabaya dimasa pandemi covid-19.
2. Untuk menguji secara langsung pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Surabaya dimasa pandemi covid-19.
3. Untuk menguji pengaruh kesehatan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Surabaya dimasa pandemi covid-19.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Manajemen program studi manajemen S1 pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Internasioanl Semen Indonesia, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat:

## **1. Kegunaan Bagi Pengembang Ilmu.**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya dalam program kesehatan lingkungan kerja yang dilakukan oleh Bank BRI cabang Surabaya.

## **2. Kegunaan Operasional**

### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat memberikan peluang untuk menambah wawasan berpikir memperluas pengetahuan, baik dalam teori maupun praktek. Penelitian ini menambah wawasan mengenai sumber daya manusia sebagai sarana untuk melaksanakan program Kesehatan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini berguna sebagai bahan penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk memenuhi ujian sarjana manajemen program studi manajemen S1 pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Internasional Semen Indonesia.

### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen sumber daya manusia dengan memastikan bahwa Kesehatan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi kepuasan kerja yang dilakukan perusahaan akan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan dimasa yang akan datang.

### **c. Bagi Organisasi**

Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan kemampuan potensial dari karyawan serta membantu perusahaan memahami tentang pengaruh kesehatan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi kepuasan kerja perusahaan Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Surabaya.