

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1. Kejadian Nyaris Cedera**

##### **2.1.1. Pengertian Kejadian Nyaris Cedera**

Kejadian nyaris cedera (KNC) adalah insiden yang berpotensi menyebabkan cedera tetapi tidak sampai menimbulkan kerugian yang signifikan. KNC sering kali menjadi indikator penting dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja karena memberikan gambaran tentang risiko-risiko yang ada di lingkungan kerja. Menurut Brown et al. (2020), KNC sering kali terjadi karena kesalahan kecil yang dapat dicegah dengan manajemen risiko yang baik.

Teori oleh Cheryl Tatano Beck mengkaji aspek kesehatan mental dan psikologis perawat, termasuk risiko burnout dan stres kerja yang berkaitan dengan kejadian nyaris cedera. Penelitiannya memberikan pemahaman tentang pentingnya dukungan sosial dan manajemen stres yang efektif dalam mengurangi dampak negatif dari kejadian nyaris cedera.

Teori Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Health and Safety Theory), teori ini menekankan bahwa kejadian nyaris cedera merupakan indikator penting dari risiko keselamatan kerja yang lebih besar. Menurut teori ini, kejadian-kejadian nyaris cedera sering kali menjadi peringatan awal sebelum terjadinya kecelakaan atau cedera yang lebih serius. Perawat yang mengalami kejadian nyaris cedera mungkin mengalami tekanan atau faktor-faktor lingkungan yang berpotensi menyebabkan cedera yang lebih serius jika tidak ditangani dengan baik.

Menurut Herman Darmawi yang menafsirkan kata risiko sebagai penyebaran atau penyimpangan hasil aktual dari hasil yang diharapkan. Adanya

penyimpangan hasil tidak terlepas dari faktor-faktor seperti perencanaan yang kurang matang sampai lingkungan yang kurang mendukung (Soeiso Djojosoedarso, 2003).

Risiko cedera merupakan suatu kondisi yang berisiko mengalami bahaya ataupun kerusakan fisik sehingga menyebabkan seseorang tidak sepenuhnya sehat atau dalam kondisi yang baik (SDKI, 2017). Cedera dapat diartikan kelainan yang terjadi pada tubuh yang dapat mengakibatkan timbulnya nyeri, panas, merah, bengkak dan tidak dapat berfungsi dengan baik pada otot, tendon, ligament, persendian ataupun tulang akibat aktivitas gerak yang berlebihan atau kecelakaan (Ali Satia Graha dan Bambang Priyonoadi, 2012).

Kejadian Nyaris Cedera (KNC) adalah suatu kesalahan akibat melaksanakan suatu tindakan (commission) atau tidak melakukan tindakan yang seharusnya diambil (omission) yang nyaris mencederai pasien karena belum sampai terpapar ke pasien (Permenkes Nomor 1691/Menkes/Per/VIII/2011). Manajemen rumah sakit bertanggung jawab untuk membuat program manajemen risiko yang berkelanjutan untuk mengurangi dan mengidentifikasi kejadian yang tidak diinginkan dan risiko-risiko keselamatan lainnya pada pasien dan staf rumah sakit (Joko Pitoyo et al, 2017).

Cedera dapat diakibatkan dari gaya-gaya yang bekerja pada tubuh dimana melampaui kemampuan tubuh untuk mengatasinya, berlangsung dengan cepat atau jangka lama. Penyakit atau cedera akibat kerja di Tempat Kerja Kesehatan umumnya berkaitan dengan : faktor biologis (kuman patogen yang berasal umumnya dari pasien), faktor kimia (pemaparan dalam dosis kecil

namun terus menerus seperti antiseptik pada kulit, zat kimia/solvent yang menyebabkan kerusakan hati, faktor ergonomi (cara duduk salah, cara mengangkat pasien salah), faktor fisik dalam dosis kecil yang terus menerus (panas pada kulit, tegangan tinggi, radiasi dan lain-lain); faktor psikologis (ketegangan di kamar penerimaan pasien, gawat darurat, karantina dan lain-lain).

Cedera merupakan rusaknya struktur dan fungsi anatomis normal diakibatkan karena keadaan patologis (Potter & Perry, 2005). Cedera pada anak dapat berupa cedera yang tidak disengaja (*unintentional injury*) dan cedera yang disengaja..Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa cedera adalah sesuatu kerusakan pada struktur atau fungsi tubuh karena suatu trauma atau tekanan fisik maupun kimiawi

Kejadian Nyaris Cedera (KNC) adalah insiden yang hampir menyebabkan cedera pada pasien atau staf medis tetapi berhasil dicegah sebelum terjadi. KNC seringkali terjadi akibat kesalahan dalam proses perawatan, komunikasi yang buruk, atau kelelahan perawat akibat beban kerja yang tinggi. KNC merupakan indikator penting dalam mengukur keselamatan pasien di rumah sakit (Nugroho, 2021).

### **2.1.2. Jenis-Jenis Risiko Cedera**

Serta implementasi solusi untuk meminimalkan timbulnya risiko dan mencegah terjadinya cedera yang disebabkan oleh kesalahan akibat melaksanakan suatu tindakan atau tidak mengambil tindakan yang seharusnya diambil (Permenkes RI Nomor 11, 2017) *Harm*/cedera adalah Dampak yang terjadi akibat gangguan struktur atau penurunan fungsi tubuh dapat berupa fisik,

sosial dan psikologis. Yang termasuk harm adalah : “Penyakit cedera, penderitaan cacat dan kematian”. a) Penyakit/*Disease* Disfungsi fisik atau psikis b) Cedera/*Injury* Kerusakan jaringan yang diakibatkan agent / keadaan c) Penderitaan/ *Suffering* Pengalaman / gejala yang tidak menyenangkan termasuk nyeri, malaise, mual, muntah, depresi, agitasi dan ketakutan. d) Cacat / *Disability* Segala bentuk kerusakan struktur atau fungsi tubuh, keterbatasan aktifitas, dan atau restriksi dalam pergaulan sosial yang berhubungan dengan harm yang terjadi sebelumnya atau saat ini. (Komite Keselamatan Pasien Rumah Sakit, 2015).

Menurut Hardianto (2005), klasifikasi cedera sebagai Berdasar berat ringannya, cedera dapat diklasifikasikan menjadi :

#### 1. Cedera Ringan

Cedera yang tidak diikuti kerusakan yang berarti pada jaringan tubuh kita, misalnya kekakuan otot dan kelelahan. Pada cedera ringan biasanya tidak diperlukan pengobatan apapun, dan cedera akan sembuh dengan sendirinya setelah beberapa waktu.

#### 2. Cedera Berat

Cedera yang serius, dimana pada cedera tersebut terdapat kerusakan jaringan tubuh, misalnya robeknya otot atau ligamen maupun patah tulang.

Kriteria cedera berat:

- a. Kehilangan substansi atau kontinuitas
- b. Rusaknya atau robeknya pembuluh darah

Peradangan lokal (ditandai oleh kalor/panas, rubor/kemerahan, tumor/bengkak, dolor/nyeri, fungsi-olesi/tidak dapat digunakan secara normal).

### 2.1.3 Faktor – Faktor Risiko Cedera

Faktor risiko adalah kondisi atau situasi yang dapat meningkatkan kerentanan pasien mengalami masalah Kesehatan. Faktor risiko inilah yang digunakan oleh perawat untuk mengisi bagian pada struktur diagnosis keperawatan risiko. Faktor risiko untuk masalah risiko cedera terbagi menjadi faktor risiko eksternal dan faktor risiko internal.

#### **Faktor risiko eksternal cedera:**

1. Terpapar patogen
2. Terpapar zat kimia toksik
3. Terpapar agen nosokomial
4. Ketidakamanan transportasi

#### **Faktor risiko internal cedera:**

1. Ketidaknormalan profil darah
2. Perubahan orientasi afektif
3. Perubahan sensasi
4. Disfungsi autoimun
5. Disfungsi biokimia
6. Hipoksia jaringan
7. Kegagalan mekanisme pertahanan tubuh
8. Malnutrisi
9. Perubahan fungsi psikomotor
10. Perubahan fungsi kognitif

## 2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi memiliki nama latin *movere* yang memiliki arti “menggerakkan”. Motivasi diperlukan karena terdapat kekurangan stimulus pada psikologis seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi diberikan kepada seseorang agar timbulnya suatu dorongan yang dapat diarahkan untuk mencapai suatu tujuan dengan intensif. Berdasarkan beberapa definisi terkait dengan motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa dorongan merupakan arahan untuk memenuhi suatu kebutuhan, sedangkan mencapai tujuan adalah output dari siklus motivasi (Wihardja et al., 2021).

Motivasi dianggap penting bagi tenaga pekerja dikarenakan dalam perjalanan untuk mencapai suatu tujuan tidak akan berjalan mudah dan selalu dihadapkan dengan tantangan yang datang silih berganti. Motivasi diharapkan mampu untuk mengangkat semangat para tenaga pekerja agar terus berjuang untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi juga diharapkan mampu menjaga semangat para tenaga kerja agar terus bersaing untuk maju dan berkembang (Ardian, 2019). Motivasi dapat diberikan dengan berbagai metode, diantaranya menciptakan penghargaan dan hukuman, memberikan pujian, hingga memberikan kesempatan untuk berkembang. Tenaga kerja juga akan termotivasi apabila dihadapkan dengan tujuan serta harapan yang jelas dan realistis untuk dicapai.

*Two Factors Theory* atau yang lebih dikenal dengan Teori Motivasi merupakan teori yang dikembangkan oleh salah satu psikolog asal Amerika yang merupakan pemikir besar dalam bidang manajemen, yaitu Federic Herzberg (1923-2000). Herzberg mengembangkan teori motivasi berdasarkan

dua variabel, yaitu hygiene dan motivator. Kedua variabel tersebut kemudian dibagi menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah dan kebutuhan tingkat tinggi. Kebutuhan tingkat rendah meliputi terjaminnya keamanan secara fisik dan sosial, sedangkan kebutuhan tingkat tinggi meliputi raih prestasi dan juga manifestasi diri. Teori tersebut juga menjelaskan bahwa cara terbaik untuk memotivasi diri sendiri adalah dengan cara memenuhi kebutuhan tingkat tingginya (Wihardja et al., 2021). Teori Motivasi dibagi menjadi dua, yaitu:

*a. Hygiene Factor*

*Hygiene factor* termasuk faktor internal yang akan mempengaruhi motivasi ditempat kerja. *Hygiene factor* sering disebut juga sebagai dissatisfiers atau faktor pemeliharaan yang berguna untuk menghindari ketidakpuasaan.

*Hygiene factor* meliputi:

**1) Balas Jasa**

Balas jasa dapat diartikan sebagai upah/gaji atau dapat disebut juga dengan biaya kompensasi. Balas jasa atau kompensasi dapat diartikan sebagai pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan suatu instansi kepada karyawannya sebagai imbalan atas kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap instansi tempatnya bekerja. Menurut (Rozzaid et al., 2015) faktor yang mempengaruhi besar maupun kecilnya kompensasi seorang karyawan dipengaruhi oleh kinerja hingga status pekerjaan. Tujuan dari pemberian kompensasi dapat berguna untuk menarik minat bagi pegawai yang berkualitas, meningkatkan motivasi kerja, sehingga diharapkan mampu

untuk meningkatkan komitmen pegawai dalam upaya meningkatkan kompetensi diri.

## **2) Kondisi Lingkungan Kerja**

Kondisi lingkungan kerja dapat dimaknai dengan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang berbentuk fisik dan non fisik yang mampu mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas. Dalam penelitian lainnya menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ditemui dan dihadapi seorang pekerja serta metode metode pengerjaannya sebagai perseorangan maupun dilaksanakan sebagai kerja tim (Sari, 2016).

## **3) Kebijakan Institusi**

Serangkaian peraturan yang mengikat bagi seluruh karyawan yang bekerja pada suatu institusi/organisasi yang berisi tentang tata cara serta instruksi kerja. Menurut (Andriani & Widiawati, 2017), kebijakan institusi adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan pekerja terhadap segala aturan serta standar operasional yang diterapkan oleh perusahaan.

## **4) Supervisi**

Supervisi merupakan suatu jabatan yang memiliki peran penting bagi operasional instansi dengan menjaga elektabilitas kinerja karyawan dengan cara haru memiliki kedekatan personal dengan setiap karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Fungsi supervisi adalah meakukan pengawasan, memberikan arahan serta bimbingan bagi karyawan tanpa melakukan kesalahan.



### 5) Jaminan Kerja/Rasa Aman

Jaminan kerja merupakan situasi pada tempat kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman ketika sedang melakukan pekerjaan tanpa harus memiliki kekhawatiran yang berlebih akan ancaman yang akan datang dan membahayakan keselamatan pekerja.

### 6) Hubungan Antar Individu

Hubungan antar individu merupakan “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.

#### *b. Motivation Factor*

Motivation factor merupakan faktor-faktor yang mampu untuk menghasilkan kepuasan positif dan termasuk ke dalam kategori faktor eksternal. Motivation factor meliputi beberapa variabel, diantaranya:

#### 1) Prestasi

Prestasi merupakan hasil baik yang diperoleh seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan pada suatu kompetensi/kegiatan. Menurut Sutrisno (2007) prestasi merupakan sebuah pencapaian terhadap hasil-hasil yang diperoleh dari tercapainya tujuan suatu pekerjaan tertentu atau suatu kegiatan tertentu selama rentang waktu yang telah ditetapkan (Hermawan, 2015).

#### 2) Pengakuan

Pengakuan atau penjabaran terkait hasil kerja yang diberikan oleh instansi tempat bekerja kepada karyawannya atas hasil kerjanya. Menurut Siagian (2012) pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.

### 3) **Pekerjaan**

Menurut Siagian (2012) dalam (Andriani & Widiawati, 2017) menjelaskan bahwa pekerjaan atau tantangan yang diberikan instansi kepada pekerjanya.

### 4) **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab dapat diartikan sebagai tantangan yang wajib diselesaikan dengan baik oleh karyawan yang diberikan oleh suatu instansi. Tanggung jawab merupakan “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.

### 5) **Pengembangan Diri**

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) guna menambah pengetahuan dan wawasan dalam menjalankan tugas guna mempersiapkan karir yang lebih lanjut. pengembangan diri adalah peluang yang di dapat setiap karyawan guna meningkatkan status dalam pekerjaan seperti naik jabatan.

*Motivation factor* meliputi aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, seperti:

- a) *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
- b) *Recognition* (penghargaan)
- c) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d) *Responsibility* (tanggung jawab)
- e) *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
- f) *Advancement* (kesempatan untuk maju)

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dole dan Schroeder (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1996) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Menurut Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2002) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu teori perbedaan atau *discrepancy theory*, teori keseimbangan atau *equity theory* dan teori dua faktor *two factor theory*.

*Discrepancy Theory* Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

*Equity Theory* Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalezenik. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi,

diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

*Two Faktor Theory* Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan hasil penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier* (*motivator*) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

*Expectancy Theory* Teori pengharapan dikembangkan oleh Vroom. Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya Berdasarkan uraian diatas kepuasan kerja merupakan perasaan atau reaksi individu terhadap lingkungan kerjanya dan seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan dinilai penting oleh perusahaan.

### 2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Harzberg berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor – faktor dalam kepuasan kerja, yaitu:

#### 1. Faktor Psikologik

Berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi: (a) Minat, (b) Ketentraman dalam bekerja, (c) sikap terhadap kerja, (d) bakat dan keterampilan.

#### 2. Faktor Sosial

Berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi: (a) Interaksi sesama karyawan, (b) Interaksi dengan atasan, (c) Interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

#### 3. Faktor Fisik

Berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi: (a) jenis pekerjaan, (b) pengaturan waktu dan waktu istirahat, (c) perlengkapan kerja, (d) keadaan ruangan.

#### 4. Faktor Finansial

Berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi: (a) sistem dan besarnya gaji, (b) jaminan sosial, (c) macam- macam tunjangan/ fasilitas yang diberikan, (d) promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Riva'i (2005), kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

## 1. Faktor Intrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai kerja ditempat kerjanya.

## 2. Faktor Ekstrinsik

Menyangkut hal – hal yang berasal dari luar diri karyawan yang antara lain terdiri dari kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan sistem penggajian.

### 2.3.3 Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall & Hulin ada beberapa aspek kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya, yaitu:

#### 1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing- masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurai kepuasan kerja.

#### 2. Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/ teman dan sekaligus atasannya.

#### 3. Teman sekerja (*Worker*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

#### 4. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja

#### 5. Gaji/ Upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

### 2.4 Beban Kerja

#### 2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang perawat dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja ini dapat bersifat fisik maupun mental. Menurut Smith et al. (2021), beban kerja yang tinggi biasanya ditandai dengan jumlah pasien yang banyak, kompleksitas kasus yang tinggi, dan durasi shift yang panjang.

Penelitian yang dilakukan oleh Harris et al. (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan peningkatan kejadian nyaris cedera. Studi tersebut menemukan bahwa perawat dengan beban kerja yang lebih tinggi memiliki risiko KNC yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang memiliki beban kerja moderat. Penelitian ini didukung oleh temuan dari Johnson (2020) yang menyatakan bahwa intervensi untuk mengurangi beban kerja dapat secara signifikan menurunkan kejadian KNC.

Beban kerja dalam konteks keperawatan dapat diartikan sebagai jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh perawat dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental perawat, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Beban kerja mencakup berbagai aspek seperti jumlah pasien yang harus ditangani, kompleksitas kasus medis, tuntutan administratif, dan jam kerja yang panjang (Suhartini, 2021).

#### **2.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap KNC**

Penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja yang tinggi dan meningkatnya risiko KNC. Anderson dan Williams (2022) menemukan bahwa perawat yang mengalami beban kerja tinggi cenderung lebih sering melakukan kesalahan prosedural yang dapat menyebabkan KNC. Kelelahan fisik dan mental yang dialami oleh perawat dalam kondisi beban kerja tinggi juga dapat mengurangi kewaspadaan dan ketepatan dalam melakukan tugas, seperti yang dijelaskan oleh Martin et al. (2021).

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko terjadinya KNC. Ketika perawat mengalami beban kerja berlebih, mereka cenderung lebih mudah mengalami kelelahan, stres, dan penurunan konsentrasi, yang dapat menyebabkan kesalahan dalam pemberian obat, kesalahan prosedur, atau kelalaian dalam mengamati kondisi pasien. Penelitian menunjukkan bahwa perawat dengan beban kerja tinggi memiliki risiko lebih besar untuk terlibat dalam insiden KNC dibandingkan dengan perawat yang memiliki beban kerja lebih ringan (Sari, 2023).

#### **2.4.3 Strategi Pengelolaan Beban Kerja**

Untuk mengurangi risiko KNC, penting bagi rumah sakit untuk menerapkan strategi pengelolaan beban kerja yang efektif. Menurut Johnson (2020), salah satu strategi yang efektif adalah dengan menyeimbangkan rasio jumlah pasien dengan jumlah perawat, memberikan waktu istirahat yang cukup,



dan menyediakan dukungan psikologis bagi perawat. Selain itu, pelatihan berkelanjutan mengenai keselamatan kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kewaspadaan dan kemampuan perawat dalam menangani situasi berisiko.

Beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk mengurangi beban kerja dan risiko KNC antara lain:

1. Penambahan Staf: Menambah jumlah perawat sesuai dengan jumlah pasien dan tingkat keparahan kondisi mereka.
2. Pelatihan dan Pengembangan: Memberikan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan dan efisiensi perawat.
3. Dukungan Manajemen: Meningkatkan dukungan dari manajemen rumah sakit dalam bentuk kebijakan yang mendukung kesejahteraan perawat.
4. Teknologi dan Automatisasi: Menggunakan teknologi untuk mengurangi beban administratif dan meningkatkan efisiensi operasional (Utami, 2022).

## **2.5 Kajian Integrasi Keislaman**

### **2.5.1 Kecelakaan Kerja Dalam Pandangan Islam**

Kecelakaan yang terjadi akibat pekerjaan dapat mengakibatkan kerugian bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri seperti timbulnya luka berat, kecacatan bahkan sampai kematian dan bagi perusahaan dapat menurunkan tingkat produktifitas dan mempengaruhi pelayanan. Karena hal itulah kita dalam melakukan pekerjaan senantiasa memperhatikan sisi keamanan dan keselamatan untuk diri sendiri dan orang lain. Dalam islam, tuntutan untuk bekerja dan berkarya dengan aman dan selamat dianjurkan oleh Rasulullah SAW, seperti dalam hadist ‘Tidak boleh menimbulkan bahaya dan tidak boleh pula membahayakan orang lain’ ( HR. Ibnu Majjah.KItab Al Ahkam 2340).

Dalam Firman Allah SWT Keselamatan dalam bekerja disinggung dalam Quran surat Al Baqarah 195. *“Dan belanjakanlah hartamu di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan dan berbuat baiklah karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik, “* ujar Komite K3RS RSI Assyifa Sukabumi, Dedi Ahmadi mengutip ayat Al-quran. Islam memerintahkan kita untuk melakukan suatu pekerjaan dengan cara terbaik dengan mengutamakan keselamatan dan kesehatan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS al-Baqarah:195

المُحْسِنِينَ وَانْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ

Artinya : *“Dan infakkanlah (hartamu) di jalan Allah dan janganlah kamu jatuhkan (diri sendiri) dalam kebinasaan dengan tangan sendiri, dan berbuat baiklah. Sungguh, Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”*(QS. AlBaqarah : 195).

Ragam Surat Tafsir Al-Baqarah Ayat 195 Secara ringkas Imam As-Suyuthi dalam Tafsirul Jalalain menjelaskan bahwa maksud ayat di atas ialah perintah untuk untuk berinfak di jalan Allah, dalam artian taat kepada-Nya baik dalam urusan jihad maupun lainnya. Selain itu, ayat di atas juga berisi peringatan untuk berbuat 'ihsan' kepada umat Islam dalam berinfak dan tidak menjerumuskan diri pada kehancuran dengan menahan diri berinfak untuk jihad atau bahkan meninggalkannya yang dapat membuat musuh lebih kuat. (As-Suyuthi, Tafsirul Jalalain pada Hasyiyatus Shawi, [Beirut, Darul Kutub Al-Ilmiyah : 2013 M], juz I, halaman 119).

Semua yang diciptakan oleh Allah SWT telah diberikan kepada manusia untuk digunakan sebaik-baiknya. Dan manusia sebagai makhluk yang

diberkahi dengan kebijaksanaan dan kemampuan semua makhluk ciptaan-Nya diperingatkan terhadap bahaya oleh tindakannya (perilaku berbahaya) di mana tindakannya yang berbahaya akan menciptakan kondisi bagi orang yang dapat membahayakan dirinya sendiri dan orang lain serta untuk kelangsungan hidup ciptaan-Nya yang lain (lingkungan hidup).

Dalam bekerja setiap muslim harus memperhatikan K3, karena kecelakaan dapat terjadi dengan berbagai factor penyebab, diantaranya yaitu, Faktor Perilaku tidak aman (Unsafe Action). Bekerja tidak sesuai SOP, Tidak memakai Alat pelindung Diri, tidak peduli keselamatan dan sebagainya. Kedua, Faktor Lingkungan (Unsafe Condition). Kondisi peralatan yang tidak aman, fasilitas gedung yang sudah tidak layak, bahaya kimia, biologis dan sebagainya. Aspek dari factor perilaku yang tidak aman merupakan kontribusi terbesar terhadap timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Allah berfirman dalam QS. Al-Kahfi (18):79

أَمَّا السَّفِينَةُ فَكَانَتْ لِمَسْكِينٍ يَعْمَلُونَ فِي الْبَحْرِ فَأَرَدْتُ أَنْ أَعِيبَهَا وَكَانَ وَرَاءَهُمْ مَلِكٌ يَأْخُذُ كُلَّ سَفِينَةٍ غَصْبًا

Artinya : *Adapun bahtera itu adalah kepunyaan orang-orang miskin yang bekerja di laut, dan Aku bertujuan merusakkan bahtera itu, Karena di hadapan mereka ada seorang raja yang merampas tiap-tiap bahtera.*

Allah berfirman dalam QS. At-Taubah (9) :105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan*

*dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan”.*

Dari kedua ayat diatas, Islam tidak serta merta hanya menganjurkan umatnya untuk bekerja saja dalam rangka pemenuhan kebutuhannya. Tetapi juga mengatur bagaimana bekerja yang sesuai dengan syariat seperti mengatur bagaimana hak dan kewajiban para pekerjanya. Diantara hak para pekerja salah satunya dapat diterapkan melalui kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ini.

Upaya yang dapat dilakukan dengan meminimalkan, menghilangkan, dan mengontrol potensi bahaya yang ada, yang dapat membahayakan diri sendiri dan orang lain. Diantara bentuk ditiadakannya bahaya dari kaum muslimin adalah manakala Allah menghapuskan hal-hal yang menyulitkan bagi umat ini. Dengan hal ini maka janganlah kita melakukan sebab yang menjadi kebinasaan dengan mengabaikan K3 karena perbuatan itu termasuk perbuatan yang mencampakkan diri ke dalam kebinasaan. Dengan berperilaku aman dan sehat akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemajuan perusahaan, instansi, Pabrik dan organisasi. maka dari itu, mulai saat ini kita bekerja dengan cara aman,berfikir sebelum bertindak dan selalu mengutamakan keselamatan dalam bekerja.

### **2.5.2 Maqashid Al-Syariah**

Dari segi bahasa, kata maqashid al-syari'ah terdiri dari dua kata maqashid dan al-syari'ah. Kata maqashid adalah bentuk jamak dari kata (jamak) mashid dan maqshad yang digabungkan menjadi mashdar mimi, artinya disengaja. Sedangkan kata Arshariah secara harfiah berarti jalan menuju sumber air (Tamrin, 2021). Tujuan ini sangat cocok untuk menegakkan perlindungan

kehidupan di dunia, dan perlindungan kehidupan adalah tujuan syariah. jiwa, roh, keturunan, perlindungan harta benda, dll. (Susilo, 2017).

#### 1. Penjagaan Jiwa (Hifz An-Nafs)

Surat An-Nisa' Ayat 29 mengingatkan kita untuk tidak menganiaya orang lain dengan menzalimi hartanya dan juga mengingatkan kita untuk tidak mencelakai diri sendiri.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا  
أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya, "*Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kalian saling memakan harta sesama kalian dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan saling rela di antara kalian. Dan janganlah membunuh diri kalian; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepada kalian.*" (An-Nisa': 29)

Ragam Tafsir Surat An-Nisa' Ayat 29 Ayat ini menjelaskan sejumlah hal-hal yang diharamkan seputar harta dan jiwa setelah sebelumnya dijelaskan sejumlah perempuan yang haram dinikahi atau muharramatun nisa', sebagaimana dijelaskan Abus Su'ud (wafat 982 H), mufasir kenamaan asal negeri Mesir. Ada Persisnya, ayat ini menjelaskan dua bahasan utama, yaitu keharaman memakan harta orang lain secara jahat atau batil, dan keharaman melakukan pembunuhan.

Keharaman Memakan Harta Orang Lain secara Jahat Maksud haram memakan harta orang lain adalah haram mengambil, merampas, menguasai, dan merusak harta orang lain dengan cara apapun yang haram.

Seperti dengan cara mencuri, merampok, ghasab atau memakai dan menguasai harta orang lain tanpa seizing pemiliknya.

## 2. Penjagaan Akal (Hifz Al-‘aql)

Allah S.W.T berfirman di QS. Al-Isra’:36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya: “*Juga, jangan menyelidiki apa yang tidak Anda ketahui. Nyatanya, tuli, buta, dan sakit jiwa semuanya akan dimintai tanggapan yang pasti*”.

Pelatihan di pembibitan yang diatur dan diarahkan untuk memperlengkapi, meningkatkan, dan meningkatkan keterampilan, kapasitas produksi, dan keselamatan aktivitas dikenal sebagai pelatihan keselamatan dan kesehatan aktivitas. Bergantung pada sifat ancaman, rasio aktivitas, dan kesehatan staf medis, rumah sakit yang berbeda memerlukan aktivitas pelatihan keselamatan dan kesehatan yang berbeda.

Mengingat bahwa pekerja yang tidak terbiasa bekerja dengan aman bertanggung jawab atas sebagian besar kecelakaan, pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting. Meskipun Anda menyadari ancamannya, ketidaktahuan tentang cara mengurangnya adalah akar masalahnya. adanya suatu resiko (Ramli, 2013).

Dalam Islam bekerja dianjurkan, namun Maqashid al Syariah, mengatakan bahwa keselamatan jiwa harus selalu dijaga, apalagi dengan berdiri di baris kedua setelah peran penjaga agama. Dalam hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Nabi menekankan kewajibannya untuk menjaga jiwa.

*“Dari ubadah bin ash-Shamit: SAW Rasulullah. Ia berkesimpulan bahwa para tiran tidak memiliki hak untuk hidup, dan ia juga berkesimpulan bahwa ia tidak dapat mengancam dirinya sendiri maupun orang lain”.*

Dari sini, Maqashid al-Syaria'ah menyimpulkan bahwa maksud atau tujuan wahyu Syariah yang dilakukan manusia adalah melayani kepentingan individu dan masyarakat untuk menjamin kebutuhan dasar manusia sebagai berikut: Anda dapat melampirkannya. Silsilah, alasan dan properti. Melalui maqasid al-syari'ah, masyarakat merasa nyaman dan aman dalam hidup (Tamrin, 2021).

Al-Syatibi mengklasifikasikan kebutuhan manusia ke dalam tiga kelompok yang dikenal dengan konsep Maqasid al Syari'ah: \

- a. Tingkat pertama juga dikenal sebagai tingkat dasar keinginan dan merupakan keinginan dhruriyat. Kegagalan untuk memenuhi tingkat kebutuhan ini akan membahayakan keamanan dunia dan akhirat. Kategori ini mencakup lima unsur: agama, jiwa, pikiran, keluarga, dan perlindungan harta benda.
- b. Tingkatan kedua adalah keinginan hajiyat, yaitu keinginan yang lebih rendah. Jika tidak disadari, seseorang akan menghadapi kesulitan alih-alih mengkritik keselamatannya. Syariah Islam, yang berusaha untuk menyelesaikan semua masalah ini. Uraian Islam tidak membolehkan puasa ketika perjalanan jauh, tetapi bisa diganti kemudian.

- c. Tingkat ketiga adalah keinginan tahsiniyat, ialah tingkat keinginan agar kegagalan tidak mengancam keberadaan kelima faktor tersebut atau menimbulkan kesulitan (Usman, 2018).

## 2.6 Kerangka Teori

Penerapan teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teori Menurut (Bird, F.E., Germain, 1990). Teori Efek Domino Oleh H.W Heinrich dan literatur – literature lain.

### 2.6.2 Menurut (Bird, F.E., Germain, 1990). Teori Efek Domino Oleh H.W Heinrich dan literatur – literature lain.

Penelitian ini didasarkan pada teori efek domino oleh H.W. Heinrich dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bird dan Germain (1990). Teori efek domino menyatakan bahwa kecelakaan kerja disebabkan oleh serangkaian kejadian yang saling terkait dan memahami serta mengintervensi salah satu dari rantai kejadian tersebut dapat mencegah terjadinya kecelakaan. Bird dan Germain memperluas konsep ini dengan menekankan pentingnya analisis proaktif terhadap insiden nyaris cedera sebagai indicator awal untuk mencegah kecelakaan yang lebih serius.

Heinrich mengemukakan bahwa kecelakaan kerja terjadi karena rangkaian lima faktor utama yang digambarkan sebagai efek domino:

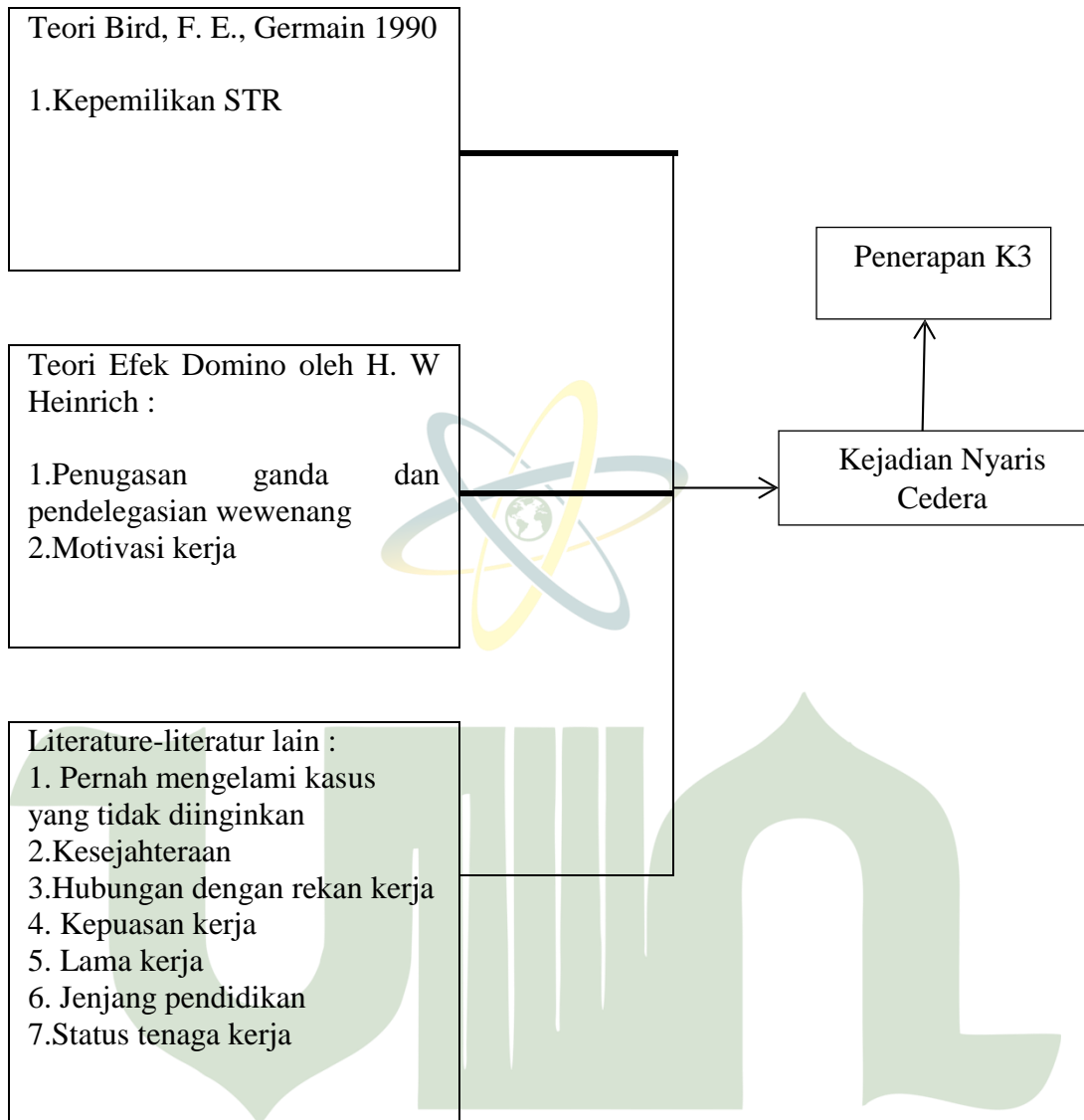
1. Lingkungan Kerja yang Tidak Aman (Ancestry and Social Environment): Kondisi sosial dan lingkungan yang mendukung perilaku tidak aman.
2. Kesalahan Manusia (Fault of Person): Faktor individu seperti kurangnya pengetahuan atau keterampilan.
3. Tindakan Tidak Aman (Unsafe Act): Perilaku yang meningkatkan risiko kecelakaan.



4. Kecelakaan (Accident): Insiden yang terjadi sebagai akibat dari tindakan tidak aman.
5. Cedera (Injury): Kerugian fisik yang terjadi akibat kecelakaan.

Bird dan Germain (1990) mengembangkan teori Heinrich dengan memperkenalkan konsep analisis proaktif dan mengintegrasikan pendekatan sistem manajemen keselamatan. Mereka menambahkan dua faktor tambahan dalam rantai efek domino:

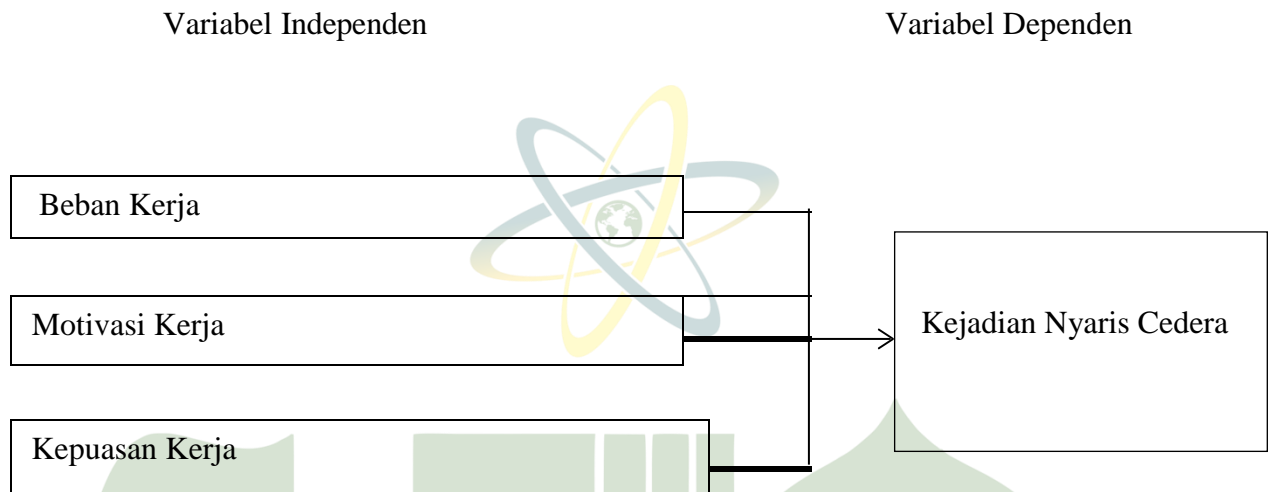
1. Kontrol Manajemen (Management Control): Kebijakan, prosedur, dan pengawasan yang mempengaruhi perilaku kerja.
2. Kondisi Kerja yang Berisiko (Risky Work Conditions): Faktor lingkungan yang mempengaruhi risiko kecelakaan.



**Gambar 2.1. Kerangka Teori**

## 2.7 Kerangka Konsep

Kerangka konsep pada penelitian ini, mengacu pada variabel yang akan diteliti. Adapun variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kejadian nyaris cedera.



**Gambar 2.2 Kerangka Konsep**

## 2.8 Hipotesis

1. Hipotesis 1 (H1): Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan kejadian nyaris cedera di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran.  
 Hipotesis Nol (H0) : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan kejadian nyaris cedera.
2. Hipotesis 2 (H2): Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan kejadian nyaris cedera di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran.  
 Hipotesis Nol (H0) : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan kejadian nyaris cedera.

3. Hipotesis 3 (H3): Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan kejadian nyaris cedera di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran.
4. Hipotesis Nol (H0) : Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja perawat dengan kejadian nyaris cedera.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN