

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin.

Menurut Notoatmojo (2019:86), MSDM adalah penarikan (*rekrutmen*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih nilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan (Dessler, 2018:4).

Hasibuan (2021:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Edison, dkk (2020:10), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/ pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

(Follet, 2017) manajemen sumberdaya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Handoko, 2014) manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

(Hasibuan, 2017) Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2015:4) Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah:

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Penetapan penarikan, seleksi, dan penetapan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man on the right job*.
3. Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.

6. Pemantauan dengan cermat undang-undang perburuhan, dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
7. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Pelaksanaan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
9. Pengaturan mutasi kerja.
10. Pengaturan pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu cara mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan organisasi melalui perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang baik, sehingga menjadi sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, kreatif, idealis, kuat fisik dan mental serta setia kepada tujuan organisasi akan berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumberdaya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang-orang atau karyawan yang ada di dalam perudahaan Sedarmayanti (2015:13), pendapat tersebut menyatakan sumberdaya manusia merupakan sumber dari organisasi yang dimiliki kapabilitas bagaimana organisasi dapat berjalan dan mempergunakan kesempatan dalam mencapai tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2015:13) secara khusus, manajemen sumber daya manusia berujuan untuk :

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi yang tinggi, seperti yang diperlukan. kemampuan, dan kecapakan mereka.
2. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrut dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”.
3. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan mereka.
4. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajer dan karyawan.
5. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasi kebutuhan pihak terkait (pemiliki, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luar).
6. Mengembangkan lingkungan, dimana kerjasama tim fleksibilitas dapat berkembang
7. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai
8. Mengolah karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
9. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengolah karyawan yang disarankan dapat perhatian untuk karyawan keadilan dan transportasi.

Menurut Amrullah (2015:8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat Fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Notoatmojo (2019:89), fungsi manajerial dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Fungsi-fungsi manajerial yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi-fungsi operasional, pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*); pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), integrasi (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*) dan pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Menurut Edison, dkk (2020:10), MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, dengan fungsi-fungsi diantaranya adalah:

1. Data kepegawaian

Menyediakan data kepegawaian, di mana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pensiun.

2. Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kompetensi pegawai, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

3. *Rekrutment*

Melakukan proses *rekrutment* dengan menggunakan standar yang baik. Sebab, salah satu faktor rendahnya kinerja pegawai berawal dari sistem *rekrutmen* yang dilakukan asal-asalan dan dinilai oleh penilai yang tidak kompeten.

4. Kompensasi dan Kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja pegawai dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

5. Kedisiplinan dan aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

6. Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses untuk menilai dan menghargai usaha-usaha yang telah dicapai dan pada saat bersamaan untuk mendapatkan umpan balik dari hasil-hasil penilaian tersebut.

7. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai. Ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pimpinan sesuai wilayahnya. Dalam beberapa kasus terjadi sebaliknya pemimpin sering kali memberi ancaman, bahkan bentuk ketidaksukaan terhadap bawahan yang berimplikasi menurunnya kinerja individu. Pendekatan model ini sudah tidak efektif.

8. Pemeliharaan

Memelihara pegawai sebab dengan *timeover* yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah. Namun hal ini memiliki beberapa dampak, yaitu: (1) kerugian, jika yang keluar adalah pegawai potensial sebab memerlukan pengganti, pelatihan dan penyesuaian ulang. (2) keuntungan, jika yang keluar adalah pegawai bermasalah dalam konteks perilaku dan kompetensi yang bersangkutan.

2.1.2 Keselamatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah variabel yang dapat memberikan ketenangan dalam memberikan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apalagi jika pekerjaan yang dilakukan seseorang itu beresiko. Dibutuhkan ketentuan yang mengatur keselamatan kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang. Untuk itu sebuah organisasi perlu memperhatikan aspek tersebut. Mangkunegara (2016:16) menyatakan bahwa

keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat.

Keselamatan berasal dari kata dasar “selamat” bersumber dari Bahasa Inggris yaitu *safety* yang dihubungkan dengan keadaan bebasnya seseorang dari kondisi celaka (*accident*). Oleh sebab itu, keselamatan sebagai salah satu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis akan mempelajari berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan. Menurut Silalahi dan Rumondang dalam Widodo (2015:40), Keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perubahan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Keselamatan kerja juga dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek keselamatan, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian, para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatannya di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari (Maharja, 2015).

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:366) Keselamatan kerja merupakan suatu masalah penting yang dihadapi dalam setiap proses operasional organisasi karena menyangkut keselamatan seluruh pekerja.

2.1.2.2 Aspek-Aspek Keselamatan Kerja

Aspek-aspek keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.

2. Alat Kerja Dan Bahan

Alat kerja dan bahan merupakan suatu hal yang pokok diperlukan perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang, alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu ialah bahan utama yang akan dijadikan barang.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan yaitu:

1. Kelengkapan peralatan kerja

Semakin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian sebaliknya jika perlengkapan keselamatan tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin.

2. Kualitas peralatan kerja

Kualitas dari peralatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin.

3. Kedisiplinan karyawan

Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja makin tidak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi.

4. Ketegasan pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

5. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.

6. Motivasi kerja

Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna.

7. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik.

8. Umur alat kerja

Maksudnya peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan.

2.1.2.4 Indikator Keselamatan Kerja

Anzany et all (dalam Iwan, 2018:4) indikator keselamatan kerja menggunakan:

1. Tata letak peralatan kerja, pengaturan peralatan untuk menciptakan area kerja yang efisien, aman dan ergonomis.
2. Ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja, pengusaha wajib untuk menyediakan perlengkapan kerja seperti APD untuk mengurangi resiko bahaya kecelakaan bagi para pekerja.
3. Asuransi tenaga kerja, merupakan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja atau karyawan yang bisa melindungi karyawan selama berada dilingkungan kerja ataupun saat menuju ketempat kerja. Hal ini membuat para karyawan merasa terlindungi dan aman saat bekerja.
4. Tunjangan kecelakaan kerja, perlindungan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang tunai atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
5. Suasana tempat kerja, tempat dan suasana kerja yang kondusif akan membuat para pekerja merasa senang, nyaman dan merasa aman serta kondusif.

2.1.2.5 Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:165) bahwa tujuan dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan karyawan.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi.

2.1.3 *Job Description*

2.1.3.1 Pengertian *Job Description*

Di dalam perusahaan atau organisasi pengelolaan karyawan merupakan hal yang penting dilakukan, karena apabila karyawan dikelola dengan baik dan benar maka kualitas sumberdaya manusia yang dihasilkan pun semakin optimal dan berkualitas. Kebutuhan kekuasaan merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh dan mengendalikan individu lain. Perlu ada kejelasan mengenai *job description* setelah dilaksanakannya penempatan karyawan. Menurut Rivai (2014:126) adanya *job description* dapat memberikan kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang kejelasan bagi

karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kesalahan dan kesulitan.

Menurut Rivai (2014:37) ” jika suatu organisasi mempunyai tujuan yang luas, maka jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan bermacam-macam, dengan demikian *job description* penting agar masing-masing karyawan memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan. Menurut Garry Dessler (2010:110), deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan. Dengan analisis jabatan, uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan maka dapatlah ditentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang dibutuhkan (Hasibuan, 2011:174).

Jadi, dapat disimpulkan sebuah organisasi atau perusahaan harus memberikan tugas dan tanggung jawab mengenai suatu pekerjaan kepada pegawainya dengan tepat sesuai dengan kemampuan pekejaannya agar pekerjaan itu dilakukan secara efektif dan efisien dalam membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.3.2 Aspek-Aspek *Job Description*

Menurut Riadi, muchlisin (2020), aspek-aspek analisis jabatan (*job description*) yaitu:

1. Uraian pekerjaan (*job description*)

Uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan dalam organisasi.

2. Spesifikasi pekerjaan

Spesifikasi jabatan merupakan suatu daftar dari tuntutan manusiawi atau jabatan, yakni pendidikan, keterampilan dan kepribadian sesuai dengan produk dari analisis jabatan.

3. Evaluasi pekerjaan

Evaluasi pekerjaan adalah menilai berat atau ringan, mudah atau sukar, besar atau kecil risiko pekerjaan dan memberikan nama, *ranking* (peringkat), serta harga atau gaji suatu jabatan.

2.1.3.3 Kualifikasi *Job Description*

Menurut Ardana et all (dalam Firda 2021: 15) terdapat enam kualifikasi yang harus diperhatikan dalam pembuatan *job description* antara lain:

1. Sistematis, artinya *job description* terdiri dari komponen-komponen tertentu yang mempunyai fungsi dan tersusun dalam tata hubungan yang membentuk suatu *system* sehingga mudah dipahami.
2. Jelas, artinya *job description* dapat memberikan pembacanya isi dan maksud yang jelas, gemilang dan tidak meragukan.
3. Ringkas, artinya *job description* perlu menggunakan kata-kata dan kalimat yang singkat, pendek sehingga pembaca tidak memerlukan waktu yang lama untuk membaca dan memahaminya.
4. Tepat, artinya *job description* dapat menyajikan uraian yang memberikan pengertian yang cocok, sesuai dan tepat seperti apa yang dimaksud oleh isi pekerjaan sehingga pembacanya dapat memperoleh gambaran yang sama dengan isi yang sebenarnya.

5. Taat azas, artinya *job description* berisi kata dan kalimat yang isinya menunjukkan arah dan maksud yang sama atau selaras dan tidak bertentangan satu sama lain.
6. Akurat, artinya *job description* disusun secara teliti, dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak kurang dan tidak lebih.

2.1.3.4 Manfaat *Job Description*

Manfaat *job description* menurut Bilson Simamora (2011:84) yaitu:

1. Analisis penyusunan kepegawaian

Dalam analisis penyusunan kepegawaian, seorang manajer akan mencari informasi tentang pekerjaan apa saja yang harus dilakukan dan mengolahnya guna menyusun struktur kepegawaian, sehingga perdayagunaan karyawan akan lebih optimal serta mencapai tujuan yang lebih efektif dan efisien.

2. Desain organisasi

Analisis pekerjaan sering diaplikasikan dalam desain dan redesign pekerjaan tertentu serta pekerjaan terkait lainnya yang tujuannya adalah untuk menciptakan perubahan perilaku organisasional yang signifikan.

3. Redesain pekerjaan

Suatu pekerjaan dapat dikaji atau dikaji ulang ketika pekerjaan itu telah dipakai untuk meningkatkan metode pekerjaan, mengurangi kesalahan, mengeliminasi penanganan bahan yang tidak perlu dan duplikasi upaya, mengurangi kelelahan.

4. Perencanaan kinerja

Meningkatkan tanggung jawab dan akhirnya memperbaiki kinerja karyawan, analisis pekerjaan menciptakan informasi perencanaan dan evaluasi kinerja lebih akurat dan hal itu merupakan hal yang bersifat fundamental. Kesuksesan manajemen tidak lepas dari analisis jabatan karena profil pekerjaan yang dibuat akan menentukan apa saja aktivitas utama, penempatan kerja dengan persyaratan-persyaratan apa saja yang dibutuhkan dan pertanggung jawaban dari setiap pekerja.

5. Pelatihan dan pengembangan

Lewat analisis pekerjaan, program pelatihan dan pengembangan dari setiap lini dan lapisan organisasi akan mudah ditentukan.

6. Jalur karir

Jalur karir merupakan penjabaran secara *eksplisit* dari uraian alternatif pekerjaan yang dapat diduduki oleh seorang individu dalam suatu karir organisasional.

7. Kriteria seleksi

Analisis pekerjaan akan menjadi dasar kriteria seleksi karyawan baik pada awal *rekrutmen* maupun ketika akan dipromosikan atau penugasan selanjutnya.

8. Evaluasi pekerjaan

Analisis pekerjaan memberikan *deskripsi* atau gambaran tentang suatu pekerjaan.

2.1.3.5 Indikator *Job Description*

Menurut Priansa (2014:86) indikator *job description* yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan, setiap jabatan memerlukan keterampilan yang berbeda-beda dalam menyelesaikannya.
2. Pengetahuan, pengetahuan yang dimiliki pegawai hendaknya disesuaikan dengan jabatan yang diembannya sehingga ia akan mampu untuk melaksanakan jabatan dengan baik.
3. Kemampuan, merupakan sekumpulan pencapaian pegawai yang meliputi keterampilan, pemahaman, dan atribut individual yang lebih memungkinkan pegawai menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi.
4. Kepribadian, pegawai harus mampu memahami kepribadiannya sendiri dan berusaha untuk menimbulkan kekuatan atau sisi positif dari kepribadiannya tersebut.
5. Minat, minat berhubungan dengan kecenderungan terkait dengan apa yang disukai pegawai baik individu maupun kelompok organisasi yang menyatukan tujuan dan rencana perusahaan sehingga setiap kegiatan itu akan melibatkan semua divisi untuk menyatukan ide-ide yang mendukung tujuan dari perusahaan baik.

2.1.4 Kinerja karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan menurut Hariandja (2013:55) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan sangatlah perlu karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Helfert dalam Rivai (2013) ” Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”

Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko,2011) kinerja karyawan merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Menurut (Rivai dan Basri, 2005:50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hitung kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Payaman S Simanjuntak (2005), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu:

1. Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja
- b. Motivasi dan etos kerja

2. Faktor dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada manajerial atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2015:68) kinerja dipengaruhi tiga faktor:

1. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pemebelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

2.1.4.3 Indikator Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:75) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa laa seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.5 Hubungan Keselamatan Kerja dan *Job Description* Terhadap kinerja karyawan

2.1.5.1 Hubungan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan apa bila karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja terhadap perusahaan. Pada dasarnya setiap individu menginginkan jaminan keselamatan disaat bekerja. Semakin banyak aspek-aspek keselamatan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin berpengaruh pada kinerja karyawan.

Seperti teori yang dikemukakan Mangkunegara (2015:61) bahwa kebutuhan akan perlindungan dan ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup diperlukan untuk menciptakan kepuasan individu. Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja.

Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat penelitian (Paramita dan Wijiyanto, 2012) ; (Dewi et all, 2014), bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan yang memiliki keselamatan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya apabila perusahaan memiliki keselamatan kerja yang rendah maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan.

2.1.5.2 Hubungan *Job Description* Terhadap Kinerja karyawan

Deskripsi kerja adalah sebuah kumpulan informasi jabatan dan disusun secara sistematis yang diperoleh melalui analisis pekerjaan (*job analysis*) yang dapat mengidentifikasi dan menguraikan suatu jabatan atau posisi tertentu dengan membuat status setiap jabatan menjadi jelas akan fungsi dan perannya, hasilnya, tanggung jawabnya serta menghindari terjadinya tumpah tindih pekerjaan (Hasibuan, 2013:97). Deskripsi pekerjaan yang jelas dan terperinci tentunya akan membuat seseorang dapat bertanggung jawab terhadap tugas dan tujuan yang ingin dicapai melalui tugas dan pekerjaannya serta memudahkan pembagian pekerjaan atau bekerjasama dengan rekan pekerja lainnya. Kejelasan tersebut juga memudahkan pemimpin organisasi untuk dapat menilai kinerja bawahannya sehingga dapat diberikan penghargaan yang sesuai.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dalam penelitian ini. Berikut tabel penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Nomor dan Tahun	Variabel Penelitian, Alat Analisis dan Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Iwan Setiawan (2018)	Judul : Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (studi empirik PT.Karakatau Posco di Cilegon Banten). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, Vol.2 hh.1-19(Juni 2018).	Hasil penelitian dengan analisis regresi linier berganda Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000 . Keselamatan Kerja berpengaruh secara parsial	1. Keselamatan Kerja (X1), dan Kinerja karyawan (Y). 2. Teknik analisis yang digunakan	1. Variabel Lingkungan Kerja (X2) 2. Teori yang digunakan Lokasi penelitian,

		ISSN (Online) 2599-0837	terhadap Kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya hipotesis diterima, Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya hipotesis diterima.	sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	waktu penelitian dan objek penelitian serta sampel penelitian
2	Firda Syan (2021)	Judul : Pengaruh <i>Job Description</i> dan <i>Job Specificaton</i> Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Tbk) Unit Arief Rate Kota Makassar.	<i>Job Description</i> (X1) Dan <i>Job Specificaton</i> (X2), Kinerja Pegawai (Y). Pembahasan: terdapat pengaruh antara <i>Job Description</i> terhadap kinerja	1.Variabel <i>Job Description</i> (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)	1. variabel <i>Job Specificaton</i> (X2) 2. Teori yang digunakan Lokasi

		Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.	pegawai dengan nilai signifikansi 0,000<0,005. Dan terdapat pengaruh antara <i>Job Specificaton</i> terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000<0,005.	2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	penelitian, waktu penelitian dan objek penelitian serta sampel penelitian
3.	Anggia G.C.R Riedel, dkk (2019)	Judul :Pengaruh <i>Human Relation</i> , <i>Job Statisfaction</i> dan <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja karyawan Manado Quality Hotel. Jurnal EMBA Vol.7 No.3 2019, Hal 2959-2968. ISSN 2303-1174.	<i>Human Relation (X1)</i> , <i>Job Statisfaction (X2)</i> dan <i>Job Description (X3)</i> Kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini: 1. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk <i>human</i>	1. Variabel <i>Job Description</i> (X3) dan Kinerja karyawan (Y)	1. Variabel <i>Human Relation (X1)</i> <i>Job Statisfaction</i> (X2)

		<p><i>relation</i> nilai t tabel dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk <i>job satisfaction</i>, nilai t tabel dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk <i>job description</i>, nilai t tabel dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$</p>	<p>2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>.</p>	<p>2. Teori yang digunakan Lokasi penelitian, waktu penelitian dan objek penelitian serta sampel penelitian</p>
--	--	---	---	---

			artinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.		
4.	Surya Kelana Bsri Wello, dkk (2019)	Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. Jurnal Ilmiah Manajemen. E-ISSN: 2597 – 4084, Volume 4 No.2 2019	<i>Job Description</i> (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,67 dengan tingkat hubungan yang kuat, dimana <i>Job Description</i> mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 44,89 dengan t hitung $2,65 > 1.70$	1. Variabel <i>Job Description</i> (X1), dan Kinerja karyawan (Y). 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu	Teori yang digunakan Lokasi penelitian, waktu penelitian dan objek penelitian

				<i>regresi linier berganda</i>	
5.	Calista Feby Tarigan, dkk (2019)	Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Giovani Abadi Sentosa. Jurnal Global Manajemen Volume 8, No:1, 2019 (Juni); 70-78	1. Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja <i>Job Description</i> (X2) dan Kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian : 2. 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka secara	1. Variabel <i>Job Description</i> (X2) dan Kinerja karyawan (Y). 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1. Variabel Disiplin Kerja (X1). 2. Teori yang digunakan Lokasi penelitian, waktu penelitian dan objek penelitian

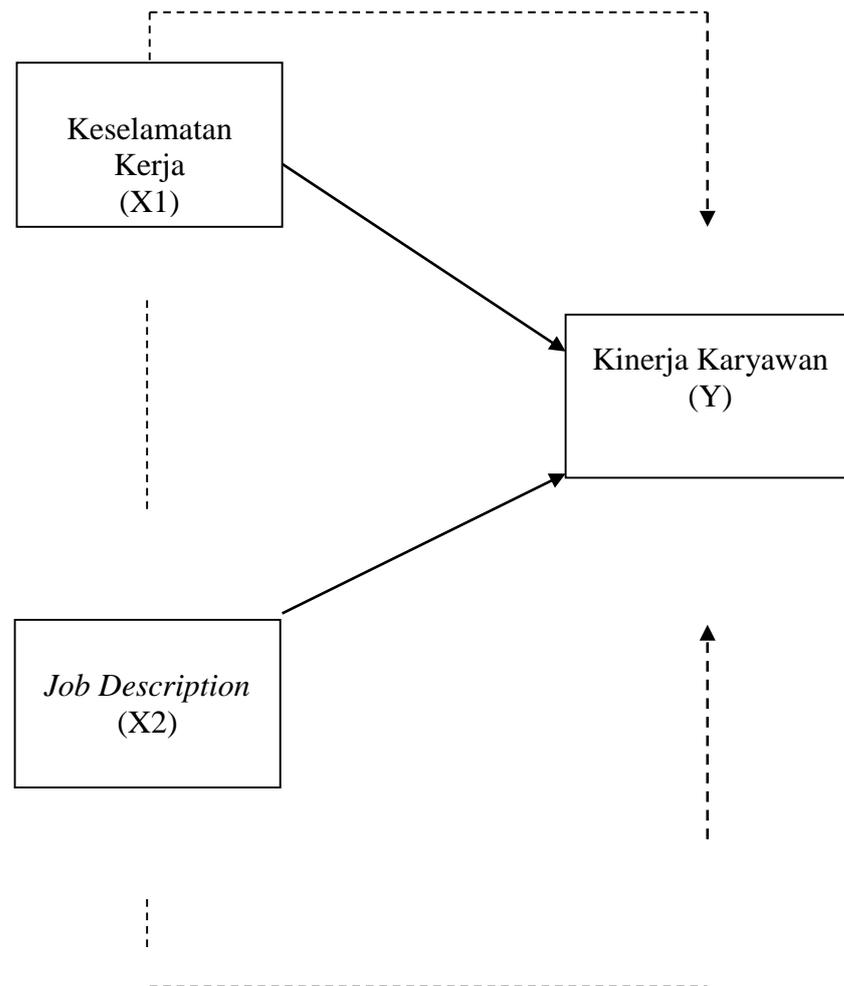
			<p>parsial variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan.</p> <p>3. 2) <i>Job Description</i> memiliki nilai probabilitas sebesar $0,019 < 0,05$ maka secara parsial variabel <i>Job Description</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan.</p>		serta sampel penelitian
6	Okta Vianus David Halim	Judul : Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap	4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa	1.Variabel Keselamatan	1. Teori yang digunakan Lokasi

	(2021)	<p>Kinerja karyawan PT. Kunci Inti Trasindo Surabaya.</p> <p>Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Katolik Widya Karya Malang.</p>	<p>keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial keselamatan kerja (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kerja (X1) dan Kinerja pegawai (Y).</p> <p>2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i></p>	<p>penelitian, waktu penelitian dan objek penelitian serta sampel penelitian.</p> <p>2.Variabel Kesehatan Kerja (X2).</p>
--	--------	--	---	---	---

			5.		
7	Evert Makando (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT.Bimoli Bitung. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal 4295-4312. ISSN2303-1174	Hasil penelitian melalui uji t variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan memiliki hubungan positif.	1. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i> . 2. Variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kinerja karyawan (Y)	1. Teori yang digunakan Lokasi penelitian, waktu penelitian dan objek penelitian serta sampel penelitian. 2. Variabel Kesehatan Kerja (X2)

2.3 Kerangka Pemikiran

Di dalam penelitian ini gambaran kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut:



Keterangan :

————— Secara parsial (sendiri-sendiri)

- - - - - Secara Simultan (serentak)

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang peneliti bahas mengenai dua peranan yang menjadi variabel X yaitu Keselamatan Kerja (X1) dan *Job Description* (X2) dan Variabel Y (Kinerja karyawan) maka peneliti akan memanfaatkan sebagai acuan membuat angket yang nantinya akan disebar kepada responden, kemudian setelah penyebaran dilakukan maka peneliti akan mencari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, reliabilitas guna menentukan layak atau tidaknya angket tersebut diteliti, setelah diperoleh hasil maka peneliti menggunakan alat analisis yaitu analisis regresi, uji hipotesis untuk menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya kemudian analisis koefisien determinasi.

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2018: 110) hipotesis didefinisikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Keselamatan Kerja dan *Job Description* Terhadap Kinerja karyawan PT. Baturaja Gasindo Utama baik secara simultan maupun parsial.