

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2020:9). Secara etimologi atau bahasa kata Manajemen diambil dalam bahasa prancis kuno yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Istilah Manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola Sumber Daya Manusia.

Menurut Kasmir (2016,10) dalam arti sempit Manajemen adalah mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain yang diatur dan dikelola adalah asset atau harta perusahaan, baik harta yang bersifat manusia, mesin, alat, proses, dan prosedur kerja. Menurut Panglaykim dan Hazil (dikutip di Fathoni, 2014:27) Manajemen berdaarkan ilmu adalah Manajemen yang berciri ilmu dan dilaksanakan dengan menggunakan ilmu pengetahuan seperti penyelidikan dan eksperimen, dipergunakan dalam berbagai bidang manajemen.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Samsuddin (2020:17) terdapat berbagai fungsi manajemen yang diungkap para ahli. POAC (Planning, Organizing, Actuating dan Controlling) merupakan fungsi manajemen yang bersifat umum dan meliputi keseluruhan proses manajerial. Berikut ini fungsi manajemen menurut George R Terry dalam samsuddin yaitu:

a) Perencanaan (planning)

Perencanaan merupakan susunan langkah-langkah secara sistematis dan teratur untuk mencapai tujuan organisasi atau memecahkan masalah tertentu. Perencanaan adalah suatu langkah awal dalam proses manajemen, karena dengan merencanakan aktivitas organisasi kedepan, maka segala sumber daya dalam organisasi difokuskan pada pencapaian tujuan organisasi.

b) Pengorganisasian (organizing)

Pengorganisasian merupakan keseluruhan proses memilih orang-orang serta mengalokasikan sarana dan prasarana untuk menunjang tugas orang-orang itu dalam organisasi, serta mengatur mekanisme kerjanya serta dapat menjamin pencapaian tujuan program dan tujuan organisasi.

c) Penggerakan (actuating)

Actuating adalah menggerakkan semua anggota kelompok untuk belajar agar mencapai tujuan organisasi. Actuating meliputi kepemimpinan dan koordinasi. Kepemimpinan yakni gaya memimpin dari sang

pemimpin dalam mengoptimalkan seluruh potensi dan sumber daya organisasi agar mengarah pada pencapaian tujuan program dan organisasi. Sedangkan koordinasi yakni suatu aktivitas membawa orang-orang yang terlibat organisasi kedalam suasana kerja sama yang harmonis.

d) Pengendalian/ pengawasan (controlling)

Controlling merupakan pengendalian dan pengawasan pelaksanaan program dan aktivitas organisasi sehingga bila perlu dapat mengadakan koreksi. Controlling adalah proses memastikan pelaksanaan agar sesuai dengan rencana. Agar pekerjaan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi dan program kerja maka dibutuhkan pengontrolan, baik dalam pengawasan, inspeksi hingga audit.

2.1.2 Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM adalah singkatan dari Sumber Daya Manusia yang mana manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Menurut Samsuddin (2020,2) Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Adapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Sumber Daya Manusia juga sangat penting dalam menentukan berkembangnya sebuah perusahaan atau organisasi. Secara garis besar Sumber

Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Hasibuan Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungan, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. Sumber Daya Manusia merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia sekarang sudah menjadi sebuah aset yang sangat penting karena mempunyai pengaruh besar dalam menjalankan sebuah roda organisasi secara langsung dalam mencapai sebuah tujuan. Menurut Rivai (2009,4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sedangkan menurut Fathoni (2014,8) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Sumber Daya Manusia merupakan modal kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan

kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.

Menurut Kasmir (2016,6) secara sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengolahan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Seperti halnya departemen lain, departemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan yang hendak dicapai dengan tugas dan fungsinya mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mengambil tujuan yang telah diterapkan maka pemimpin mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap karyawannya sebagai berikut (Kasmir, 2016:8):

1) Mempengaruhi

Pimpinan harus mampu mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Memotivasi karyawan dapat dilakukan baik secara internal maupun eksternal.

3) Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan. pimpinan harus mampu menekan tingkat keluar masuk (turnover) karyawan dengan mengakomodasi seluruh kepentingan karyawan secara professional dan proporsional.

4) Komitmen

Pimpinan harus mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah diterapkan perusahaan.

5) Kepuasan kerja

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja. kepuasan kerja karyawan sangatlah penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi dan kinerja.

6) Kinerja

Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan.

7) Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga

motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan juga terus meningkat.

2.1.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (2013:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menata pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, koordinasi dalam organisasi.

3) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4) Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mereka menaati peraturan perusahaan dan bekerjasama sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, koseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*in direct*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

8) Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran

untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11) Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.2 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sunarsi (2021,88) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas kerja karyawan, dengan mencegah beberapa kecelakaan, penyakit yang dapat menyerang manusia serta menghantarkan kearah yang lebih sehat.

Sedangkan Pendapat Kasmir (2016,266) Keselamatan Kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Sedangkan Kesehatan Kerja merupakan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Menurut Samsuddin (2014,154) memperhitungkan kemungkinan penyakit dan kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh beberapa faktor. Faktor

tersebut harus dicari sistem manajemen antara lain kepemimpinan yang buruk, pengawasan, perhatian, yang kurang terhadap rencana sistem kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, sistem pendekatan yang kurang sistematis, analisis pengenalan cara kerja , analisis penghilangan bahaya dan buruknya fasilitas pendidikan maupun pelatihan kerja yang sudah diprogramkan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu cara untuk memberikan perlindungan pada pegawai. Dalam hal ini rasa tanggung jawab perusahaan sangat diperlukan karena bagaimanapun pegawai adalah asset perusahaan/organisasi yang harus dilindungi hak-haknya, terutama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja.

2.2.2 Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Kasmir (2016,269) banyak tujuan yang diharapkan perusahaan dan karyawan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. Berikut ini adalah tujuan dari program keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

a) Membuat Karyawan Merasa Nyaman

Artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja.

b) Memperlancar Proses Kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun

mental, maka karyawan dapat beraktivitas normal. Sehingga hasil yang didapat menjadi lebih baik.

c) Agar Karyawan Berhati-Hati Dalam Bekerja

Maksudnya adalah karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah paham dan mengerti akan peraturan kerja yang telah ditetapkan serta karyawan juga akan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.

d) Mematuhi Aturan Dan Rambu-Rambu Kerja

Artinya dengan adanya rambu-rambu yang telah dipasang perusahaan untuk mengingatkan karyawan tersebut akan ikut mengingat karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan atau halangan.

e) Tidak Mengganggu Proses Kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Karyawan perlu diberikan sosialisasi atau pelatihan untuk menggunakan peralatan kerja sebelum digunakan.

f) Menekan Biaya

Maksudnya perusahaan berupayah menekan biaya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini disebabkan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

g) Menghindari Kecelakaan Kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memperhatikan rambu-rambu yang telah dipasang. Kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga keelakaan kerja dapat diminimalkan.

h) Menghindari Tuntutan Pihak-Pihak Tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja maka tuntutan karyawan dapat diminimalkan karna karyawan sudah menyetujui aturan yang berlaku sehingga tau resiko yang akan dihadapinya.

2.2.3 Faktor-Faktor Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Kasmir (2016,274) faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Kelengkapan Peralatan Kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik.

b) Kualitas Peralatan Kerja

Artinya kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan

keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin.

c) Kedisiplinan Peralatan Kerja

Maksudnya karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul resiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi.

d) Ketegasan Pemimpin

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

e) 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.

f) Motivasi Kerja

Sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna.

g) Pengawasan

Artinya karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar.

h) Umur Alat Kerja

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

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya menurut Kasmir (2016,277) adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan Kerja

artinya karyawan yang sehat tentu akan sanggup dan mampu untuk bekerja. Karyawan yang sehat secara fisik dan jiwa, maka pasti akan mampu untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Semangat Kerja

Artinya karyawan yang sehat akan bersemangat untuk bekerja, baik berangkat kerja maupun melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Motivasi Kerja

Artinya karyawan yang sehat akan terdorong kuat untuk melakukan aktivitas kerjanya. Demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak sehat tentu tidak akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan.

4) Kinerja

Dengan tubuh yang sehat tentu karyawan akan mampu melakukan pekerjaannya atau karyawan akan bersemangat serta termotivasi untuk bekerja.

2.2.4 Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sunarsi (2021,87) indikator keselamatan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja

Adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

2) Pengaturan Udara

Memperhatikan siklus udara, suhu udara, menjaga ruang kerja dari debu, kotor dan bau tidak enak.

3) Pengaturan Penerangan

Mengatur dan menggunakan sumber cahaya yang tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya akan merusak mata.

4) Pemakaian Peralatan Kerja

Menggunakan mesin, alat elektronik dan peralatan kerja lainnya dengan pengamanan yang baik.

5) Kondisi Mental Dan Fisisk

Menjaga kondisi fisik karyawan dari kerusakan alat indera dan menjaga kestabilan emosi karyawan.

2.3 Pelatihan Kerja

2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Sofyadi (dikutip di Sofiati (2018,124) pelatihan adalah satu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Sedangkan pendapat Fathoni (2014,147) Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Dan menurut Kasmir (2016,126) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan.

Secara umum pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Menurut Afandi (2018,128) Pelatihan merupakan upayah untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pekerjaan pada saat melaksanakan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa

pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Artinya untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya.

2.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Fathoni (2014,148) tujuan diadakannya pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau karyawan agar dapat :

- a) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
- b) Meningkatkan mutu, kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- c) Meneliti dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam menjalankan tugas.
- d) Melatih dan melaksanakan kerja dalam merencanakan.
- e) Meningkatkan ilmu pengetahuan pengetahuan dan keterampilan kerja

2.3.3 Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Afandi (2018,130) manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

- a) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan

- d) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- f) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Sedangkan manfaat lain pelatihan menurut Afandi (2018,130) dapat dibagi menjadi tiga yaitu :

a) Manfaat Bagi Karyawan

Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik, memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap, meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan, membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan kemampuan interaksi dal masih banyak lagi.

b) Manfaat Untuk Perusahaan / Organisasi

Meningkatkan probabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki moral SDM, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan organisasi/perusahaan, membantu menciptakan image perusahaan/organisasi yang lebih baik, mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan, meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan, membantu mengembangkan perusahaan/organisasidimasa yang akan datang, dan sebagainya.

- c) Manfaat Dalam Hubungan Sumber Daya Manusia, Intra Dan Antar Grup Serta Pelaksanaan Kebijakan.

Meningkatkan antar individual dan grup, membantu dalam orientasi karyawan baru dan karyawan promosi, memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional, meningkatkan keterampilan interpersonal, membantu kebijakan perusahaan/organisasi, aturan regulasi, dan membantu perusahaan/organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

2.3.4 Keuntungan Pelatihan

Adapun keuntungan baik bagi karyawan maupun organisasi setelah mengikuti pelatihan (Kasmir, 2016:128) adalah sebagai berikut :

- a) Akan Memiliki Kemampuan

Artinya karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- b) Sikap Dan Mental Karyawan

Artinya dalam pelatihan juga dilatih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik dan diharapkan menjadi lebih positif dibandingkan sebelumnya.

- c) Kerja Sama

Artinya dilembaga pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja sama antar teman dan saling menghargai.

d) Disiplin Kerja

Artinya karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan maka disiplin kerjanya telah tertanam.

e) Perilaku Karyawan

Artinya selama pelatihan calon karyawan akan dilatih dan dibentuk untuk memiliki perilaku yang positif sesuai aturan perusahaan/organisasi.

f) Jenjang Karir

Artinya dengan melalui pelatihan calon karyawan akan dapat membentuk junjang karir kedepannya, karena salah satu cara untuk meningkatkan karir adalah mengikuti pelatihan sebanyak mungkin.

g) Loyalitas Dan Rasa Memiliki

Artinya dengan mengikuti pelatihan juga akan meningkatkan loyalitas atau kesetiaan calon karyawan kepada perusahaan. Bahkan setelah mengikuti pelatihan karyawan juga akan meningkatkan rasa memiliki dan bagian dari perusahaan.

h) Pengetahuan Baru

Artinya didalam pelatihan semua informasi akan diberikan, sehingga makin sempurnalah pengetahuan yang diperoleh calon karyawan.

2.3.5 Teknik Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir (2016,138) Dalam praktiknya teknik dalam pelatihan karyawan ada dua macam yaitu sebagai berikut :

1) Metode praktis (*on the job training*)

Metode ini memberikan pelatihan kepada karyawan sambil bekerja. Artinya karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang ditanganinya. Dalam *on the job training* calon karyawan diberitahukan pengetahuan tentang :

- a) Struktur organisasi yang ada dalam perusahaan
- b) Bekerja dalam berbagai macam keterampilan
- c) Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan
- d) Magang dibagian-bagian tertentu atau cabang tertentu
- e) Penugasan tugas sementara

2) Teknik presentasi dan metode simulasi

Teknik presentasi memberikan pemahaman kepada karyawan melalui tatap muka secara langsung artinya pelatihan diberikan didalam ruangan tertentu.

- a) Sistem perkuliahan dikelas
- b) Presentasi video
- c) Konferensi
- d) Workshop
- e) Atau gabungan diri salah satunya

Sedangkan dalam metode simulasi, karyawan dilatih untuk memecahkan sesuatu permasalahan yang sedang dihadapi. Dalam model simulasi dapat dilakukan engan cara sebagai berikut :

- a) Studi kasus
- b) *Role playing*
- c) *Business games*
- d) *Vestibule training*
- e) Latihan di laboratorium untuk pekerjaan tertentu

2.3.6 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan kerja menurut Sofiati (2018,135) yaitu sebagai berikut:

1) Pelatih/Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update*

agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta memahami pelatihan tersebut.

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan criteria yang terinci dan terukur (*measurable*)

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Samsuddin (2020,75) Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi kepada organisasi. Secara sederhana Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir,

2016:182). Dari pengertian tersebut terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

2.4.2 Kriteria Kinerja

Menurut Afandi (2018,85) ada tiga jenis kriteria kinerja yaitu sebagai berikut :

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Contohnya Sumber Daya Manusianya ramah atau menyenangkan.
- c) Kriteria berdasarkan hasil. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Menurut Afandi (2018,87) penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dalam penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Berikut ini adalah kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan menurut Afandi (2018,86) yaitu :

- a) *Quantity Of Work* (Kualitas Kerja), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b) *Quality Of Work* (Kualitas Kerja), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- c) *Job Knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan), lausnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d) *Creativeness* (Kreativitas), keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e) *Cooperation* (Kerja sama), kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi

- f) *Deoendability* (Ketergantungan), kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- g) *Inisiative* (Inisiatif), semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab jawabnya
- h) *Personal Qualities* (Kualitas Personal), menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamah dan integritas pribadi.

2.4.4 Faktor Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja serta budaya organisasi. Sedangkan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Samsuddin, 2020:75)

Sedangkan Menurut Kasmir (2016,189) faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu sebagai berikut :

- a) **Kemampuan Dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik dan begitu juga sebaliknya.

e) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan/organisasi), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

h) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan

ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan/organisasi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

m) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerjanya.

2.4.5 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (dikutip di Bintoro & Daryanto, 2017:107) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu :

- a) Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan harga dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.
- f) Komitmen Kerja, merupakan suatu tingkat dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi dimana dia bekerja.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja

Keselamatan kerja erat kaitannya dengan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila memiliki keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja.

Menurut Sofyan (2016:35) keselamatan dan kesehatan kerja sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan, jika seorang karyawan

tidak mampu bekerja maka dia tidak bisa menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja tidak akan bisa tercapai apabila setiap pekerja mengalami kecelakaan kerja yang mana akan menghambat proses kerja dan akan menurunkan hasil atau pencapaian yang harus dipenuhi oleh pegawai.

2.5.2 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Pelatihan adalah hal penting bagi pegawai yang akan memulai bekerja atau hanya sekedar ingin menambah pengetahuan pegawai tersebut. Pelatihan merupakan konsep yang terencana secara menyeluruh untuk mengubah kinerja agar lebih baik dari sebelumnya. Menurut Simamora (dikutip di Denny Triasmoko dkk, 2014:5) melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya. pegawai yang sering mengikuti pelatihan maka akan membantu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dengan adanya kinerja yang baik diharapkan pegawai dapat menghadapi kondisi dan situasi kerja yang selalu berubah dan dapat mencapai tujuan organisasi.

2.6 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan upaya untuk mencari perbandingan dan untuk menemukan inspirasi baru bagi penelitian selanjutnya. Adapun penelitian sebelumnya pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Indah Dwi Rahayu Dkk	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departenance PT Badak LNG Bontang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.43, No.1, 2017	(X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Y) Motivasi Kerja Alat analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu berdasarkan analisis statistic deskriptif tersebut yang menggambarkan variabel bebas terhadap variabel terikat semuanya termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada selang 0,8 – 1,0 yang berarti rata-rata responden setuju.	Variabel bebas X2, Analisis regresi linear berganda	Analisis deskriptif, Tempat/objek penelitian, tahun penelitian, variabel bebas X1, variabel terikat Y
2	Husaini	Pengaruh Pelatihan dan	(X1) Pelatihan	Variabel bebas X1,	Tempat/objek

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

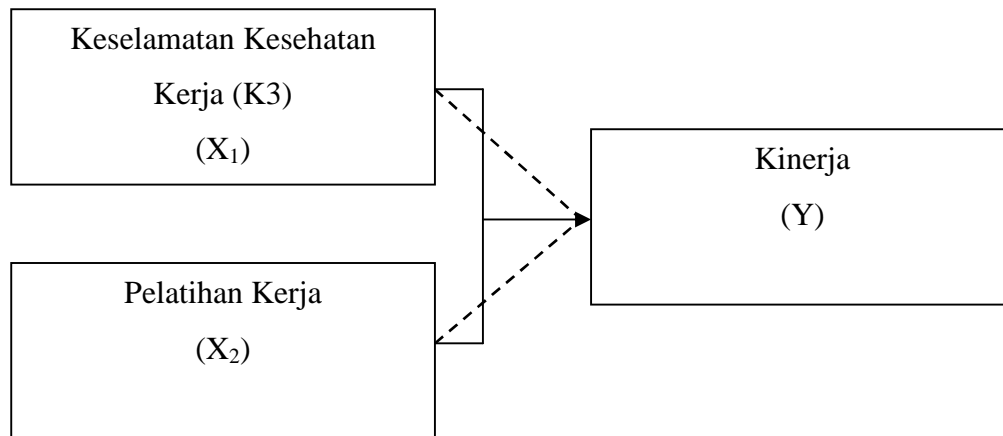
		<p>(X2) Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie, Jurnal Sains Riset, Vol.8, No.2, 2018</p>	<p>(X2) Pemberian Reward (Y) Kepuasan Kerja Alat analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil analisis yaitu kedua variabel X1 mempunyai pengaruh dominan sebesar 44,8% terhadap Y. hubungan antar variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel X1, X2, dan Y dengan indeks korelasi sebesar 91,0%. Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Kemudian indeks determinan masing-masing variabel X1 dan X2 sebesar 82,8%, ini berarti pengaruh secara signifikan terhadap Y yaitu sebesar 17,2% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>penelitian, tahun penelitian, variabel bebas X2, variabel terikat Y</p>
3	Novi Indah Susanthi	<p>Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta, Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik, Vol.2, No.3, 2016</p>	<p>(X1) Pelatihan (X2) Keselamatan Kesehatan Kerja (Y) Kinerja Karyawan Alat analisis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu dari hasil data dapat diketahui bahwa kedua variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh yang signifikan. Nilai</p>	<p>Analisis regresi linear berganda, variabel terikat Y</p>	<p>Tempat/objek penelitian, variabel bebas X1 dan X2, tahun penelitian</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

			koefisien dari variabel K3 adalah 3,314 dan dapat digambarkan dari nilai tersebut bahwa variabel K3 memberikan pengaruh terhadap K3. Nilai koefisien dari variabel K3 adalah 0,439.		
4	Anita Sari	Pengaruh Pelatihan, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu (Studi Kasus Posko Kota Baturaja), 2019	(X1) Pelatihan (X2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Y) Kinerja Pegawai Alat analisis yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu ada pengaruh pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai aparatur dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten ogan komering ulu (studi kasus posko kota baturaja) secara parsial dan simultan.	Analisis regresi linear berganda, variabel terikat Y	Tahun penelitian, Variabel bebas X1 dan X2

2.7 Kerangka Pemikiran

Untuk mendukung peneliti yang penulis lakukan, dalam kerangka pikiran terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu keselamatan kesehatan kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) serta variabel yang dipengaruhi adalah kinerja (Y). Berdasarkan analisis tersebut maka peneliti membuat kerangka pikiran sebagai berikut :



Keterangan :

----- : secara parsial (sendiri-sendiri)

————— : secara simultan (bersama-sama)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Siyoto & Sodik (2015,56) hipotesis atau hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan. Sedangkan menurut Arikunto (dikutip di Bija, 2021:89) hipotesis berarti sebagai sesuatu jawaban dengan sifat sementara terhadap sebuah masalah penelitian, sampai data yang terkumpul terbukti. Hal tersebut dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru

berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta yang diperoleh dari pengumpulan data atau kuesioner.

Berdasarkan uraian di atas, maka hasil hipotesis dari penelitian ini, diduga ada Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai aparatur Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.