

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu system formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan kompetensi manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. 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 karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan (Dessler, 2017: 4). Menurut Sutrisno (2015: 6) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Menurut Armstrong dalam Sopiah dkk (2018 : 01), *Human resource management is a comprehensive and coherent approach to employment and development people* (Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia). Hasibuan (2020: 10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi karyawan, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya karyawan yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

#### **2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sunyoto (2015:4), fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

##### **1. Fungsi manajerial**

###### **a. Perencanaan**

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

###### **b. Pengorganisasian**

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

###### **c. Pengarahan**

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

###### **d. Pengendalian**

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi

penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

## 2. Fungsi Operasional

### a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi, dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan penyusunan, dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi, dan wawancara.

### b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin tugas-tugas manajer.

### c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

### d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyalurkan kepentingan individu karyawan, organisasi dan

masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

## **2.1.2 Keselamatan dan kesehatan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan kesehatan Kerja**

Undang-Undang yang mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Paragraf 5 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pasal 86 dan 87. Pasal 86 ayat 1 berbunyi: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Pasal 86 ayat 2: “Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Pasal 87: “Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerjayang terintegrasi dengan Sistem Manajemen Perusahaan”.

Menurut Sinambela (2016: 360), Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau sering disingkat dengan K3 adalah variabel yang dapat memberikan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apalagi jika pekerjaan yang dilakukan seseorang itu berisiko. Dibutuhkan ketentuan yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang. Untuk itu, setiap organisasi perlu memerhatikan kedua aspek tersebut. Selanjutnya menurut Widodo (2015:234), “Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Sedangkan Jackson dalam Sedarmayanti (2017: 325) menjelaskan bahwa Keselamatan dan kesehatan Kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai definisi sebagai suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk melindungi para karyawannya dari segala penyakit yang terdapat dalam lingkungan kerja, baik sakit secara fisik maupun mental.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Sedarmayanti (2011: 112-115), Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

a. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah.

b. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

c. Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin.

d. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja.

Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

e. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk.

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus-menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

f. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

g. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-

lain. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

#### h. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

#### i. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

### **2.1.2.3 Tujuan Penerapan Keselamatan dan kesehatan Kerja**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu upaya guna memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat - tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama dibidang keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja dalam rangka melancarkan usaha berproduksi. Menurut Sedarmayanti (2017: 323), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan antara lain sebagai berikut :

- a. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan.
- b. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- c. Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

Menurut Widodo (2015:236), tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seselektif mungkin
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja

- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2016: 366), terdapat dua tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut.

- a. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat. Apabila organisasi dapat menurunkan tingkat dan beratnya berbagai kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, maka organisasi tersebut akan semakin. Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja ini akan memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra, dan turnover yang dapat diminimalkan.

- b. Kerugian lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat. Jumlah biaya yang besar sering muncul karena ada berbagai kerugian akibat kematian dan

kecelakaan di tempat kerja dan berbagai penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, ada juga yang berhubungan dengan kondisi psikologis. Berbagai perasaan pekerja yang menganggap dirinya tidak berarti dan rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan, kemungkinan akan lebih sulit dihitung secara kuantitatif, seperti juga gejala-gejala stres dan kehidupan kerja yang bermutu rendah.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka diketahui jika tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau terbebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

#### **2.1.2.4 Indikator Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Mangkunegara (2016:162) indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan Udara
  - a. Pengantianudara di ruang kerja yang tidak baik ( ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak)
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

### 3. Pengaturan Penerangan

- a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
- b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang

### 4. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi

- a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik Pengaturan penerangan.

### 5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

- a. Kerusakan alat indra, setamina pegawai yang tidak stabil.
- b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja renda, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

## **2.1.3 Pelatihan**

### **2.1.3.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Adapun pengertian pelatihan menurut beberapa pendapat para ahli adalah sebagai berikut : Menurut Wexley dan Yulk dalam Widodo (2015:80) pelatihan dan pengembangan adalah suatu

yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usahan berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan tau anggota organisasi.”.

Pengertian pelatihan menurut Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2016: 43), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Dessler (2017: 76) pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Flippo dalam Sedarmayanti (2020:164) pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2020:170) Tujuan umum Pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain: (1) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; (2) Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif (3) Mengembangkan/merubah sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan). Dengan demikian pada prinsipnya tujuan pelatihan dan

pengembangan karyawan adalah menambah pengetahuan, menambah keterampilan dan merubah sikap.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan bukanlah tujuan, melainkan suatu alat dari manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan tertinggi terhadap karyawan yang menjadi tanggung jawabnya.

### **2.1.3.2 Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2016: 44), indikator pelatihan sebagai berikut :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur
2. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai bagiberbagai macam divisi tertentu.
4. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta pelatihan
5. Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi syarat yang telah ditentukan

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan ataupun menggali kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki skill, cara berfikir dan perbaikan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan ataupun instansi tertentu hingga dapat memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang.

### **2.1.4 Kerja Tim**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kerja Tim**

Penyelenggaraan *teamwork* dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada teamwork daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim. Menurut Griffin (2018: 267), Tim (*team*) adalah sejumlah kecil orang yang memiliki keterampilan yang saling melengkapi yang berkomitmen pada satu tujuan umum, tujuan kinerja, dan pendekatan yang mana mereka bertanggung jawab satu sama lain. Beberapa segi dari definisi ini membutuhkan penjelasan lebih lanjut. Satu tim biasanya mencakup beberapa orang karena interaksi dan proses-proses pengaruh yang diperlukan agar tim itu berfungsi hanya dapat muncul ketika jumlah anggotanya kecil.

Ketika banyak orang terlibat, mereka memiliki kesulitan dalam berinteraksi dan saling memengaruhi, menggunakan keterampilan mereka yang saling melengkapi, mencapai tujuan, dan membuat diri mereka bertanggung jawab, Tanpa memperhatikan namanya, menurut definisi kita, tim yang dewasa dan secara penuh maju dapat melakukan pengarahan sendiri, pengaturan sendiri, dan bersifat otonomi. Jika tidak, seseorang dari luar kelompok itu harus memberikan pengarahan sehingga kelompok tersebut tidak dapat dianggap tim yang sebenarnya. Tim mencakup orang-orang yang memiliki bauran keterampilan yang sesuai untuk tugas-tugas yang harus diselesaikan.

Menurut Stephen dan Timothy (2018) menyatakan *teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Menurut West (2012) “Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan”.

Menurut Griffin (2018: 267), suatu tim berkumpul bersama untuk mengambil tindakan guna mengejar tujuan, tidak seperti kelompok kerja, di mana anggota-anggotanya hanya melapor kepada pengawas yang sama atau bekerja dalam departemen yang sama. Tujuannya menjadi fokus tim, yang mengambil semua keputusan dan mengambil semua tindakan dalam pengejaran tujuan. Tim-tim sering menghabiskan sehari-hari atau berminggu-minggu dalam menentukan alasan untuk keberadaan mereka, suatu aktivitas yang membangun identitas yang kuat dan memajukan komitmen untuk tim tersebut. Proses ini juga membantu anggota-anggota tim mengembangkan kepercayaan dalam diri satu sama lain. Biasanya, tujuan yang mendefinisikan muncul terlebih dahulu, yang diikuti oleh perkembangan tujuan kinerja yang spesifik

#### **2.1.4.2 Indikator Kerja Tim**

Menurut Darodjat (2018: 124), indikator kerja tim terdiri dari lima yaitu:

1. Dukungan (*support*), tim biasa dalam suasana yang dihebatkan. Semua anggota tim berbicara terus terang dan merasa bebas untuk menawarkan komentar yang konstruktif,
2. Mendengar dan klarifikasi (*listening and clarification*), mendengarkan secara aktif dipraktikkan. Anggota tim dengan jujur mendengar yang lainnya dan mencari klarifikasi terhadap poin diskusi,
3. Ketidaksepakatan (*disagreement*), ketidaksepakatan dilihat sebagai sesuatu yang alamiah dan diharapkan. Komentar anggota tim bukan penghakiman dan fokus pada isu faktual dari pada konflik personalitas.
4. Penerimaan (*acceptance*), anggota tim dinilai sebagai individu, mengenali bahwa masing-masing orang membawa keterampilan dan kemampuan yang bernilai bagi operasional tim.
5. Kualitas (*quality*), setiap anggota tim memiliki komitmen terhadap Kinerja yang unggul. Penekanannya pada perbaikan dan perhatian berkelanjutan.

## **2.1.5 Kinerja Karyawan**

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh karyawan. Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan disebut kinerja karyawan (Mangkunegara, 2016:

67). Menurut Hasibuan (2020: 96), mengemukakan bahwa: “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut August W.Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009: 50) kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Kemudian menurut Fahmi (2011: 2), mengemukakan kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Wirawan (2020: 5), kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wibowo (2014:70) kinerja karyawan dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Wibowo (2016:43) kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Perencanaan kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai organisasi terlebih dahulu. Sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan tingkat yang lebih rendah.

Berdasarkan keseluruhan definisi di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun faktor-faktor tersebut menurut Armstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018: 352) adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, disiplin kerja, dll.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

##### **a. Faktor Kemampuan**

Karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan

pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

### **2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018: 351), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. 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.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.1.5 Hubungan Antar Variabel Penelitian**

#### **2.1.5.1 Hubungan Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan pegawai, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Mangkunegara (2016) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Sinambela (2016:362) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan program Keselamatan dan kesehatan Kinerja Pegawai.

#### **2.1.5.2 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja**

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas ke karyawan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan (Sedarmayanti, 2020:167).

Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan kerja dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.

### **2.1.5.3 Hubungan Kerja Tim dengan Kinerja**

Kerja tim memiliki peranan yang penting dalam pencapaian kinerja perusahaan karena jika terjalin kerjasama tim yang baik serta mampu menyelesaikan setiap tugas dan program kerja secara tepat waktu dan efektif tentunya akan menciptakan hasil kerja yang baik. Kerja tim atau yang sering kita kenal sebagai teamwork didefinisikan sebagai kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan kemampuan yang beragam namun memiliki komitmen yang sama terhadap tujuan, ukuran kinerja tanggung jawab dan pendekatan yang sama (Darodjat, 2018: 123).

Kerja tim yang baik tentunya harus terus terjaga pada suatu perusahaan karena dengan teamwork yang baik maka setiap beban kerja yang dihadapi akan terselesaikan tepat waktu serta efektif sesuai tujuan yang telah direncanakan. Teamwork yang baik akan menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawannya oleh karena itu kerjasama tim sangat penting demi kemajuan suatu perusahaan.

## **2.2 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian yang sama dengan penelitian ini pernah dilakukan oleh Lestari (2018) dengan judul Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor). Secara umum penerapan K3 di bagian pengolahan PTPN VIII Gunung Mas tergolong baik yang menunjukkan bahwa faktor-faktor K3 yang dianalisis, yaitu meliputi pelatihan keselamatan, publikasi keselamatan kerja, kontrol lingkungan kerja, pengawasan dan disiplin, serta peningkatan kesadaran K3, telah dilaksanakan dengan baik. Secara umum produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan PTPN VIII Gunung Mas tergolong baik yang artinya karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan adalah positif, sangat nyata dan berkorelasi kuat. Semua faktor K3 memiliki hubungan yang positif, sangat nyata, dan berkorelasi kuat dengan produktivitas kerja karyawan. Pengawasan dan disiplin memiliki nilai korelasi tertinggi menunjukkan bahwa faktor ini memiliki hubungan yang paling kuat dengan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya.

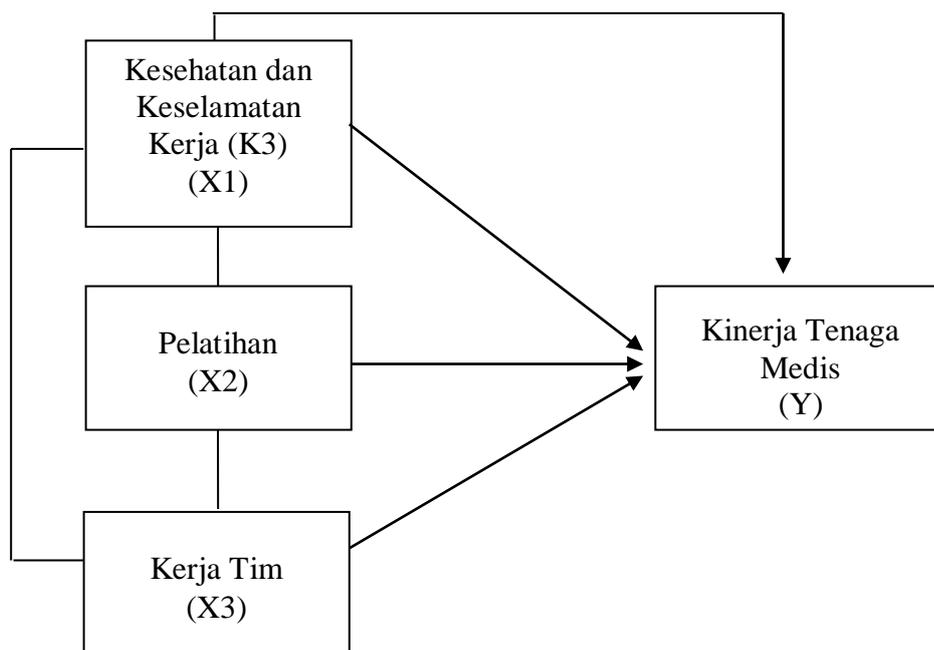
Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Manoppo (2017) dengan judul Hubungan Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian yaitu variabel pelatihan dan pendidikan dengan kinerja karyawan tidak memiliki hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya, artinya kedua variabel tersebut tidak memiliki keterikatan yang kuat dengan kinerja para karyawan. dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas tidak memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel yang terikat dan inti masalah variabel terikat dalam hal ini kinerja karyawan. Pimpinan PT. Air Manado sebaiknya memperhatikan dan merancang kembali strategi untuk jenis pelatihan apa yang sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan dan penempatan yang harus sesuai juga dengan tingkat pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan dimana diperoleh angka t hitung k3 ( 2.903 ) > dari t tabel 1,994 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,05 sama dengan 0,05. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dimana diperoleh angka t hitung pelatihan 2.976 > dari t tabel 1,994 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,04 tersebut < 0,05. Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan dimana diperoleh angka t hitung kerja tim 5,974 > dari t tabel 1,994 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut < 0,05. maka dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan

kesehatan kerja, pelatihan dan kerja tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini membahas mengenai dua peranan yang menjadi variabel X (hubungan keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan dan kerja tim) dan Variabel Y (kinerja) dalam penelitian ini yang masing-masing variabel memiliki indikator. Berikut ini adalah gambaran kerangka pemikiran dapat lebih jelas dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Menurut Arikunto (2016: 45) hipotesis merupakan dugaan tentang kebenaran tentang hubungan dua variabel atau lebih. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: diduga ada hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (X1), pelatihan (X2) dan kerja tim (X3) dengan kinerja tenaga (Y) medis di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Noesmir baik secara parsial maupun simultan.