

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori Manajemen

Menurut Henry Fayol Secara garis besar, fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan proses dari suatu aktivitas yang dilakukan dengan merencanakan, mengorganisasikan, mengatur SDM, sampai dengan pengendalian.

1. Perencanaan

Salah satu 5 fungsi manajemen yang penting adalah perencanaan atau *planning*. Manajemen berfungsi untuk memberikan arahan, koordinasi, dan pengendalian yang baik berdasarkan rencana yang sebelumnya telah ditetapkan.

Namun, dalam menjalankan proses manajemen, perencanaan yang dibuat tidak harus mutlak dijalankan. Bisa saja perencanaan tersebut berubah sesuai dengan situasi yang ada. Namun, perencanaan ini tetap penting dilakukan

Adanya rencana bisa membuat semua terkonsep dengan baik sehingga setiap pelaksanaan yang dilakukan akan memiliki patokan dasar yang baik sehingga setiap langkah penting yang diambil tidak seenaknya.

Rencana yang baik juga memungkinkan tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Selain itu, *planning* juga berfungsi untuk membuat strategi agar suatu ketidakpastian bisa menjadi lebih terarah di masa mendatang.

2. Pengorganisasian

Kami juga akan jelaskan fungsi manajemen berikutnya, yaitu pengorganisasian (*organizing*). Menurut Henry Fayol, pengorganisasian dilakukan dengan mengelola sumber daya yang ada dengan baik sampai dengan melakukan pengaturan agar rencana yang sudah ada dapat berjalan sesuai perkiraan.

Dalam menjalankan fungsi pengorganisasian ini, terdiri dari 4 tingkatan. Diantaranya adalah pembagian tugas, menjadi satu pengarahan, ada jenjang organisasi, dan tingkat sentralisasi. Adanya pengorganisasian akan membuat pelaksanaan tugas menjadi lebih efisien dan efektif.

Kenapa harus ada sentralisasi atau sistem terpusat? Hal ini agar lebih mudah untuk mengelola organisasi. Jadi, perintah yang diberikan harus dalam satu kesatuan yang disetujui oleh tingkatan paling atas atau ketua.

Jika semua orang memberikan pengorganisasian tentu hal ini akan menimbulkan kebingungan kepada siapa mereka harus patuh dan tugas apa sebenarnya mereka kerjakan. Lain halnya jika pengorganisasian tersebut dilakukan secara terpusat sehingga setiap orang lebih mudah untuk menjalankan tupoksinya sesuai yang diberikan oleh orang yang berwenang tersebut.

3. Pengarahan

Kita sebutkan fungsi manajemen lainnya yaitu perngarahan atau *briefing*. Pengarahan juga diperlukan untuk setiap kegiatan yang melibatkan banyak orang seperti organisasi atau perusahaan.

Sebutkan fungsi manajemen pengarahan ini diberikan untuk memudahkan proses pelaksanaan tugas agar berjalan sesuai harapan. Pengarahan biasanya diberikan dari tingkat atas ke bawah. Contohnya dari manajer ke karyawan.

Arahan ini diberikan untuk SDM (Sumber Daya Manusia) yang termasuk dalam anggota dari perusahaan atau organisasi. Adanya briefing sebelumnya juga meminimalkan resiko kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

4. Pengarahan

Fungsi-fungsi manajemen yang tak kalah penting adalah bertujuan untuk koordinasi (*coordination*) atau menyelaraskan kegiatan. Adanya koordinasi antar divisi atau sesama divisi akan membuat tujuan perusahaan menjadi lebih mudah tercapai.

Koordinasi yang baik dilakukan dengan interaksi yang efektif kepada rekan kerja atau bawahan. Interaksi ini harus terjalin secara harmonis dan semangat kekeluargaan. Dengan demikian, anggota dari perusahaan tersebut bisa menjalankan kerjasama tim dengan baik.

Adanya koordinasi ini ditandai dengan dibentuknya rapat rutin untuk mencari suatu solusi dari permasalahan yang terjadi di perusahaan. Selain itu, fungsi dari

koordinasi juga berguna untuk mencapai suatu kesepakatan dengan mudah sesuai impian bersama.

5. Pengendalian

Fungsi-fungsi manajemen lainnya yaitu pengendalian atau *controlling*. Pengendalian juga termasuk dalam fungsi manajemen yang tidak boleh terlewat. Pengendalian bertujuan untuk memantau proses berjalannya suatu kegiatan. Selain itu, fungsi ini juga berguna untuk memastikan semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Adanya pengendalian juga berguna untuk membuat perusahaan menjadi lebih berkembang. Hal ini karena pengendalian akan lebih mencegah resiko kerugian yang mungkin terjadi. Setiap tugas akan dipantau secara seksama untuk memastikan apakah sudah sesuai dengan standar atau tidak.

Selain itu, dari pengendalian ini Anda bisa melihat bagaimana evaluasi kedepannya. Hal ini karena setiap kegiatan yang nantinya akan dilaksanakan akan selalu ada masalah dan hambatan yang akan dihadapi. Dari hasil pemantauan tersebut dapat dianalisis bagaimana cara pemecahan masalah terbaiknya.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian Gani, (2017). Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia. Menurut Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat

digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Kasmir, (2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.2 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Indriyani (2023), keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

Keselamatan kerja menurut Sofyan (2019) adalah keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara - cara melakukan pekerjaan. Menurut Suwardi dan Daryanto(2018) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah segala kegiatan untuk

menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Afriliana, (2017) Keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Menurut Sinambela, (2017) “Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek.”

2.2.2 Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Indriyani (2023), kesehatan dan keselamatan kerja menjamin kesempurnaan dan kesehatan jasmani dan rohani pekerjaan seseorang dan hasil karya dan budayanya. Ruang lingkup Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Memelihara lingkungan kerja yang sehat
2. Mencegah, dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibat pekerjaan sewaktu bekerja
3. Mencegah dan mengobati keracunan yang ditimbulkan dari kerja
4. Memelihara moral, mencegah, dan mengobati keracunan yang timbul dari kerja
5. Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan dan merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

2.2.3 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Sofyan (2019) adapun indikator- indikator keselamatan kerja meliputi:

1 Tempat kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.

2 Mesin dan Peralatan

Mesin dan peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat - alat berat dan ringan.

Dari definisi diatas kita bisa simpulkan bahwa kelancaran dalam suatu aktifitas produksi sangatlah di pengaruhi dengan seberapa aman dan nyamannya lingkungan produksi serta harus ditunjang oleh teknologi dan kondisi mesin yang selalu dalam kondisi yang normal dan terawat, dan yang terakhir harus didukung pula dengan peralatan yang sesuai dengan keperluan kerja dan dalam kondisi yang baik dan layak pakai.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sofyan (2019) , kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Suyadi (2018)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 Kesehatan dan keselamatan Kinerja Karyawan.

Sedangkan, Menurut (Mangkunegara, 2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari sebagai berikut Sofyan, (2019) :

1. Faktor Internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Pendapat lain tentang faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Sofyan (2019) yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sofyan (2019) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2.4 Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

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, peralatan yang digunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Menurut Dharma (2002 : 164), ukuran - ukuran kinerja bagi seorang manager pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan . Dari definisi diatas yang telah dikemukakan kita bisa mengetahui bahwa kinerja tidak akan bisa tercapai apabila setiap pekerja mengalami kecelakaan yang mana akan menghambat proses kerja dan akan menurunkan hasil atau capaian yang harus di penuhi oleh karyawan. Semakin banyak karyawan yang mengalami kecelakaan maka akan mengurangi jumlah karyawan yang harus bekerja untuk memenuhi target atau tujuan perusahaan yang telah di tetapkan

sehingga menimbulkan kekurangannya tenaga kerja dan berefek pada menurunnya pencapaian target. dapat disimpulkan bahwa semakin baik pencegahan perusahaan terhadap tingkat kecelakaan kerja pada karyawan maka akan semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang di tetapkan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Peneliti terinspirasi dari beberapa peneliti terdahulu yang diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

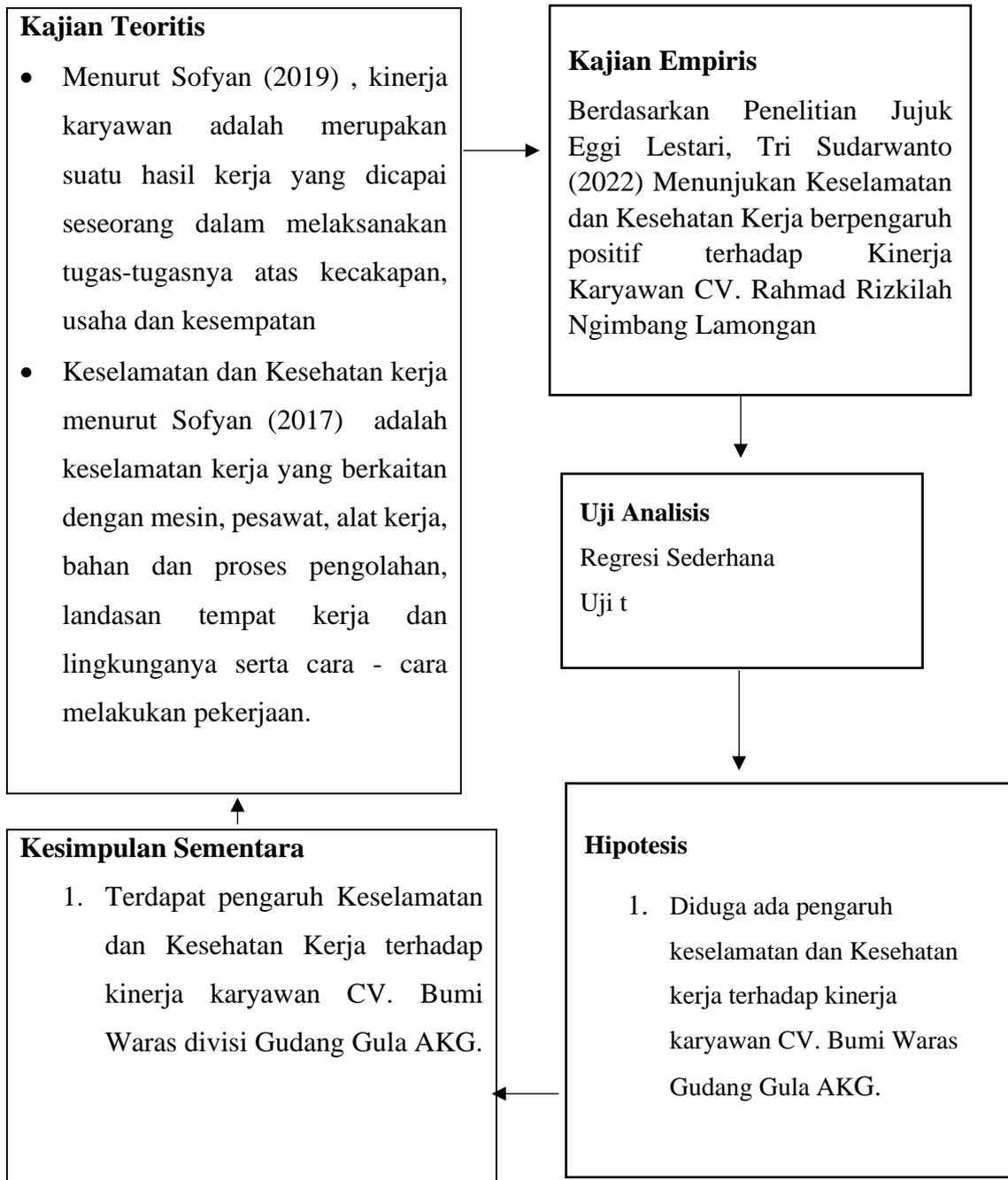
No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Jujuk Eggi Lestari, Tri Sudarwanto (2022)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rahmad Rizkilah Ngimbang Lamongan	Perbedaan penelitian terdapat pada objek penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan CV. Rahmad Rizkilah Ngimbang Lamongan
2	Ade Sofyan (2019)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BEKAERT INDONESIA PLANT KARAWANG	Perbedaan penelitian terdapat pada objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BEKAERT INDONESIA PLANT KARAWANG
3	Syahraini dkk, (2023)	Pengaruh Pengawasan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian	Hasil penelitian membuktikan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi Kabupaten Luwu
4	Claudine Umugwaneza, Irechukwu Eugenia Nkechi, and Jean Baptiste Mugabe (2019)	Effect of Workplace Safety and Health Practices on Employee Commitment and Performance in Steel Manufacturing Companies in Rwanda	The research difference lies in X2 (Employee Commitment) and the research object The study	concludes that occupational health and safety significantly affects employee commitment and performance in IMANA Steel Rwanda Ltd and SteelRwa Industries Ltd.
5	Mochamad Andre Prawira Akbar, Kustini Kustini (2021)	Effect of Occupational Safety and Health (K3) and Work Motivation on Employee Performance at Rumah Batik Tulis Al-Huda Sidoarjo	The research difference lies in X2 (employee motivation) and the research object	The results shown that: 1. K3 have a contribution to employee's performance. 2. Work motivation has a contribution to employee performance

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan beberapa konsep dasar diatas maka kerangka pemikiran teoritis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar dibawah ini :

Gambar 2.1

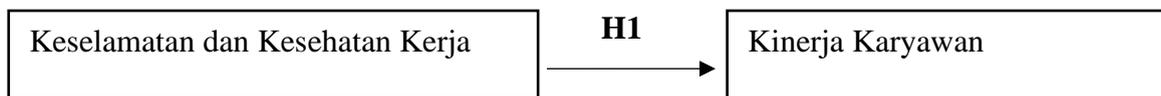
Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka penelitian yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

Menurut Suliyanto (2018) Hipotesis merupakan pernyataan yang lemah masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis akan menjadi sebuah tesis atau pendapat atau teori bila diuji dengan menggunakan metode ilmiah.

2.8.1. Pengaruh antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian Sofyan (2019); menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik keselamatan kerja pada perusahaan maka kinerja karyawan semakin tinggi.

H1 : Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Waras divisi Gudang Gula AKG

