

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Darianto (2017:15) Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat HRM, adalah ilmu atau metode hubungan antara setiap individu (tenaga kerja) sumber daya dan tanggung jawab untuk mengelolanya secara optimal dan menggunakannya dengan lebih baik untuk mencapai tujuan. Tujuannya adalah untuk melibatkan organisasi, terutama karyawan dan masyarakat, meskipun Hamley (2016:2) HRM merupakan pendekatan strategis terhadap kompetensi, motivasi, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia organisasi.

Menurut Marwansyah (2017:3-4), manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan profesional, dan penghargaan. Manfaat sosial, keamanan kerja, kesehatan dan hubungan bisnis

Menurut Sutrisno (2018:6) merencanakan, merekrut, mengembangkan, mengelola dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, sedangkan Hsiebuan (2019:10) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia: Ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan tanggung jawab dengan cara yang secara efektif mempromosikan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:21) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan penentuan tujuan dan pelaksanaan kebijakan melalui pemilihan opsi terbaik yang tersedia. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, proses perencanaan melibatkan pengadaan personel yang diperlukan untuk organisasi. Proses perencanaan ini memiliki peran penting dalam menganalisis pekerjaan yang diperlukan dan memahami kebutuhan staf yang sesuai.

2. Pengorganisasian

Organisasi didefinisikan sebagai proses pengambilan keputusan, koordinasi dan pengendalian berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi dapat dicapai dengan mengklasifikasikan karyawan menurut spesialisasi dan memberi mereka alat yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan mereka

3. Kontrol

Pemantauan adalah proses dimana berbagai elemen organisasi disesuaikan dengan persyaratan rencana. Kegiatan pemantauan dapat digambarkan sebagai proses pemantauan. Tujuannya untuk menentukan apa yang ingin dicapai dan melakukan perubahan jika ada penyimpangan. Harapan adalah tujuan yang ingin dicapai dan rencana yang ingin dicapai dalam kerangka waktu tertentu. Tujuan utama pemantauan adalah pelaksanaan proyek. Pemantauan komprehensif memudahkan perusahaan untuk menganalisis kemacetan manajemen. Oleh karena itu, solusi untuk masalah yang muncul dapat dipilih dengan cermat.

4. Motif

Motivasi adalah bentuk psikologi manusia yang mempromosikan ketahanan manusia. Motivasi mencakup hal-hal yang mendorong, mengubah, dan melanggengkan perilaku manusia dalam beberapa cara. Motivasi dapat dijelaskan sebagai keinginan untuk tertarik pada pekerjaan yang ingin kita lakukan bersama, melakukan kebaikan bersama, dan menawarkan pekerjaan tambahan untuk mencapai kepuasan. Pada prinsipnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang berkompeten, efisien dan terdidik, tetapi terutama kemauan untuk bekerja

keras dan mencapai hasil terbaik dalam bekerja. Motivasi itu penting karena dengan itu setiap orang harus melakukan yang terbaik untuk bekerja dan bersenang-senang.

5. Evaluasi

Yang disebut kontrol adalah fungsi sistem bukti yang mengatur seluruh sistem tampilan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil dalam kaitannya dengan kualitas yang diinginkan, menyesuaikan tindakan korektif, dan memberi kompensasi.

Menurut Veithzal Rivai (2018:8), tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memutuskan kualitas dan jumlah pegawai di semua posisi organisasi
2. Memastikan bahwa karyawan saat ini dan masa depan memiliki akses ke apa yang mereka lakukan
3. Mencegah salah urus dan duplikasi
4. Praktik integrasi, integrasi, dan koordinasi (HIS) untuk meningkatkan produktivitas.
5. Memerangi kekurangan dan kelebihan personel
6. Memberikan bimbingan dalam manajemen program, seleksi, pengembangan, kompensasi, pemutusan hubungan kerja, retensi, disiplin dan pemutusan hubungan kerja.
7. Manajemen pelaksanaan perubahan (langsung atau tidak langsung).
8. Berfungsi sebagai dasar untuk evaluasi personil

2.1.3 Pengetahuan Sumber Daya Manusia

Menurut Notadmodjo (2017:97) *knowledge* berasal dari bahasa inggris yaitu *knowledge*. *The Encyclopedia of Philosophy* mendefinisikan pengetahuan sebagai keyakinan yang benar. Banyak definisi pengetahuan saat ini telah diusulkan menggunakan istilah ini. Pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil dari aktivitas kognitif. Karya pengetahuan ini adalah hasil dari pengetahuan, kebijaksanaan, pengetahuan, kebijaksanaan dan

keterampilan. Pengetahuan adalah semua yang dimiliki pikiran. Oleh karena itu, pengetahuan adalah hasil dari pengalaman manusia

Menurut Nick Bottcher (2018:39) Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang mata pelajaran dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, tetapi Eddys (2017:204) Pengetahuan adalah pengetahuan tentang ranah kognitif. Misalnya, karyawan mengetahui bagaimana menciptakan pengalaman belajar dan memberikan pelatihan yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengetahuan adalah kemampuan mental karyawan untuk memahami, memahami, menerapkan, dan mengevaluasi pekerjaan. Keterampilan staf dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman formal dan informal (Robbins dan Judge, 2018:65).

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pengetahuan yang telah diuraikan oleh Hayomi (2019:8) sebagai berikut:

1. Pendidikan

Berusaha untuk mempengaruhi orang melalui pengajaran dan pembelajaran. Ini adalah proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau organisasi. Semakin tinggi pendidikan, semakin baik seseorang menemukan dan memahami informasi, maka semakin tinggi pula tingkat pemahamannya. Pendidikan adalah proses belajar, tumbuh dan berkembang menjadi pribadi, kelompok atau masyarakat yang lebih baik, dewasa dan matang. Semakin berpendidikan seseorang, semakin baik dia menerapkan ilmunya dalam praktik, dan tidak dapat disangkal bahwa dia memiliki lebih banyak ilmu. Sebaliknya, tingkat pendidikan yang rendah dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mengasimilasi informasi baru.

2. Usia

Bentuk tubuh berubah seiring bertambahnya usia karena pematangan fungsi tubuh. Selain itu, pemikiran yang berubah melibatkan proses pemikiran yang lebih tinggi. Semakin tua seseorang, semakin banyak pengetahuan dan pengalaman yang mereka dapatkan. Dengan bertambahnya usia anak muda, mereka menjadi lebih dewasa dan lebih baik dalam menerima informasi.

3. Pengalaman

Pengalaman seseorang dengan sesuatu mempengaruhi hubungannya dengan lingkungan. Misalnya, ketika seseorang mengalami sesuatu yang menyenangkan, maka ada efek psikologis yang memengaruhi emosi dan mengarah pada perilaku positif.

4. Lingkungan

Lingkungan mempengaruhi proses di mana orang mengumpulkan informasi melalui interaksi antara lingkungan dan orang-orang, yang ditanggapi orang dalam bentuk informasi. Ketika lingkungan informasi baik, harga diri baik, tetapi ketika lingkungan buruk, informasi yang diterima juga buruk. Ketika seseorang tinggal di tempat yang berpendidikan, pengetahuan yang diperolehnya berbeda dengan ketika seseorang menganggur dan tidak berpendidikan.

5. Minat

Minat adalah perasaan atau keinginan yang kuat terhadap sesuatu. Seseorang yang tertarik untuk melakukan sesuatu dan memiliki pemahaman yang mendalam tentang apa yang sedang dilakukan.

2.1.5 Tipe-Tipe Pengetahuan Sumber Daya Manusia

Menurut Setiyarti, dkk (2020:39) pengetahuan dapat dibagi menjadi dua tipe yaitu:

1. Pengetahuan implisit (*tacit*) merupakan jenis pengetahuan yang masih terus berada dalam pemikiran individu yang memahami pengetahuan tersebut dan bersifat individual.

2. Pengetahuan eksplisit (*explicit*) merupakan bentuk pengetahuan yang tersedia secara jelas atau eksplisit dan ditemukan dalam lingkup suatu organisasi.

2.1.6 Indikator Pengetahuan Sumber Daya Manusia

Menurut Nisak (2016:36), indikator pengetahuan sumber daya manusia meliputi:

1. Pemahaman mengenai lingkup pekerjaan
2. Pemahaman mengenai metode pelaksanaan pekerjaan
3. Kesesuaian antara berbagai jenis pengetahuan dengan tuntutan tugas yang diemban
4. Pemahaman mengenai tantangan yang mungkin muncul dalam melaksanakan tugas

2.2 Prosedur

2.2.1 Pengertian Prosedur

Suatu proses memiliki signifikansi yang sangat penting bagi sebuah Perusahaan atau organisasi agar semua kegiatan dapat dilaksanakan secara konsisten. Prosedur merupakan instruksi untuk badan atau organisasi pemerintah untuk menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Tambunan (2016:65) Suatu proses adalah kebijakan di mana organisasi memiliki proses dan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi membuat keputusan, bertindak, dan menggunakan sumber daya dari proses tersebut. Menurut Dewey (2018:98) proses adalah peristiwa, tindakan, atau tahapan.

2.2.2 Manfaat Prosedur

Menurut Mulyadi (2015:231), sebuah prosedur memberikan berbagai macam manfaat sebagai berikut:

1. Mudah memutuskan tindakan di masa depan
2. Ulangi rutinitas dan batasan, rileks, lalu lakukan apa yang perlu dilakukan

3. Buat program kerja atau rencana dengan mengharuskan seluruh karyawan mengikuti kegiatan tersebut
4. Performa kerja meningkat
5. Memfasilitasi pencegahan dan pengendalian ketidaksesuaian:
6. Apabila terdapat penyimpangan dapat segera diperbaiki, selama masih dalam lingkup pekerjaan dan operasi.

2.2.3 Standar Operasional Prosedur (SOP)

Dalam pelaksanaannya, prosedur (peraturan/pelaksanaan), Standar Operasional Prosedur (SOP) atau Standar Operasional Prosedur (SOP) harus memenuhi standar yang ketat. Indikator (benchmark) yang menggambarkan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan digunakan untuk mengukur kepatuhan terhadap standar. Prosedur Operasi Standar (SOP) didefinisikan sebagai proses non-klinis yang dilakukan secara rutin, seperti: Penyediaan layanan umum seperti obat-obatan, produk kesehatan, dll. (Bustami, 2017:27), tetapi menurut Atomco. (2018:34) menunjukkan suatu “proses umum” sebagai pedoman atau petunjuk pelaksanaan kegiatan kerja, seperti Teknologi, pengoperasian fasilitas publik yang besar, manajemen dan alat berbasis kinerja, dan penilaian proses, seperti proses, prosedur, dll. dalam kaitannya dengan manfaat sistem.

Menurut Arifraf (2019:32) SOP adalah dokumen/alat dalam prosedur dan proses yang memungkinkan pekerjaan yang benar dan efisien dalam situasi tertentu. Standard Operating Procedures (SOP) adalah instruksi yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa suatu organisasi atau organisasi beroperasi secara efisien (Selendra, 2015:11).

2.2.4 Tujuan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Tambunan (2016:66) menyebutkan bahwa SOP disusun dan disajikan untuk berbagai tujuan, berikut adalah tujuan dari SOP:

1. Memastikan terselenggaranya operasional organisasi secara efisien dan efektif sesuai dengan kebijakan dan peraturan organisasi.

2. Memastikan batasan pemrosesan dan pelaporan yang disyaratkan oleh organisasi.
3. Untuk memastikan kelancaran proses organisasi untuk memastikan pengambilan keputusan yang efektif.
4. Memastikan terselenggaranya aspek manajemen operasional yang efektif untuk mencegah kemungkinan kecurangan atau penyelewengan oleh anggota organisasi terkait dan pihak lain.

2.2.5 Indikator Prosedur

Indikator Prosedur menurut Insani (2018:2) adalah sebagai berikut:

1. Efisiensi berarti merujuk pada pencapaian tujuan dengan cepat atau pemilihan tujuan yang optimal dari berbagai opsi yang tersedia, pembuatan keputusan yang tepat dan akurat, serta pencapaian kesuksesan tanpa pemborosan waktu, energi, dan sumber daya finansial.
2. Efektif berarti memanfaatkan sumber daya sebaik-baiknya untuk mencapai kinerja yang diharapkan (hasil optimal), menggunakan sumber daya secara bijaksana dan hemat, serta mengambil tindakan yang tepat untuk memastikan bahwa sumber daya tidak terbuang sia-sia.
3. Mengulangi tindakan yang sama berulang kali, terutama jika dilakukan dengan jujur dan akurat. Konsistensi juga didefinisikan sebagai hadiah, norma, atau pengaruh yang tidak berubah dari waktu ke waktu.

2.3 Kesiapan Alat

2.3.1 Pengertian Kesiapan Alat

Menurut Yusuf (2014:23) keterampilan tenaga kerja membentuk posisi tenaga kerja di pelabuhan. Adalah penting bahwa pelanggan siap untuk membeli layanan atau produk dari perusahaan. Yusuf mengatakan ada

korelasi antara kinerja dan fungsionalitas perangkat, serta adanya perangkat yang rusak. Operasi benar 90% dan tingkat kesalahan 10%.

Menurut Lassen (2017:144) pekerjaan konservasi dimulai setelah alat dibuat. Operasi dan pemeliharaan adalah dua disiplin ilmu yang berkaitan dan terkait yang mungkin berbeda tetapi tidak dapat dipisahkan. Menurut Pangbean (2016:4) Peralatan merujuk pada teknologi atau instrument yang dibutuhkan untuk mengubah bahan mentah (input) menjadi produk jadi (output). Pemanfaatan peralatan ini merupakan Langkah dalam rangkaian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), yang mencakup analisis proses dan rencana kerja.

2.3.2 Indikator Kesiapan Alat

Kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan merupakan serangkaian aktivitas yang melibatkan proses membongkar dari kapal dan mengirimkannya ke tempat tujuan. Kesiapan alat bongkar muat menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam kegiatan bongkar muat. Menurut Yusuf (2014:30) terdapat empat indikator kesiapan alat bongkar muat, yaitu:

1. Pelaksanaan pemeliharaan pada peralatan bongkar muat
2. Peralatan pendukung yang mendukung fungsi peralatan bongkar muat
3. Evaluasi kerusakan yang timbul pada peralatan bongkar muat
4. Jumlah peralatan bongkar muat yang dikerahkan

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Cinnambela (2016:335) Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk bertindak secara terencana, proaktif dan konsisten, serta mengikuti peraturan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya. Menurut Egis (2017:171), disiplin adalah konsep kemauan dan kerelaan orang untuk mendengarkan dan menaati berbagai aturan yang ada di sekitarnya.

Rivai et al. (2019:187), disiplin kinerja merupakan sarana yang dimanfaatkan oleh manajer untuk menyampaikan kepada para karyawan bahwa ada keinginan untuk mengubah perilaku mereka. Menurut Mahendron dan Dooney (2018:221) itu adalah praktik umum di semua organisasi kecuali penelitian peningkatan: Kesadaran dan keinginan memiliki dua arti. Pertama, melibatkan pembelajaran atau pengembangan perilaku melalui penggunaan hadiah atau hukuman. Kedua, hukuman hanya berlaku untuk pelanggaran.

Menurut Agus (2020:9) Setiap pegawai organisasi atau organisasi harus memiliki disiplin kerja, seperti: Mengikuti aturan bisnis tertulis dan tidak tertulis untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan tempat kerja yang adil dan konsisten.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kedisiplinan kerja seorang pegawai, seperti yang disampaikan oleh Hasibuan (2017:67), meliputi:

1. Tujuan dan fungsi

Tujuan dan keterampilan memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan seorang karyawan. Penetapan tujuan yang ingin dicapai harus dinyatakan secara jelas. Dengan kata lain, standar atau tugas yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan keterampilan karyawan sehingga dapat bekerja keras dan disiplin.

2. Pemimpin yang ideal

Manajer teladan berani mencontohkan kedisiplinan karyawan, dan manajer berperan sebagai panutan. Pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh agar karyawan belajar lebih banyak.

3. Balas jasa

Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk upah dan tunjangan termasuk tindakan disipliner yang diambil terhadap pekerja. Berikan gaji yang adil kepada karyawan yang bahagia, dan ketika kepuasan karyawan tercapai, disiplin akan tercermin di kantor.

4. Keadilan

Penggunaan keadilan sebagai dasar kebijakan penghargaan dan hukuman mempromosikan pelatihan staf berkualitas tinggi. Keadilan mendorong disiplin karyawan karena orang ingin merasa penting dan memperlakukan orang lain dengan adil.

5. Pengendalian internal

Jenis pemantauan ini berarti bahwa manajer harus memantau perilaku karyawan mereka. Artinya, manajer selalu hadir di tempat kerja untuk memantau karyawan dan membantu mereka memecahkan masalah. Pemeriksaan fisik adalah cara terbaik untuk mengetahui kedisiplinan pekerja kantoran.

6. Hukuman

Sistem peradilan pidana memainkan peran penting dalam menjaga disiplin staf. Karena ada sanksi pidana, karyawan tidak boleh melanggar aturan yang relevan. Baik hukuman berat maupun ringan memiliki potensi untuk mengubah perilaku seorang karyawan sehingga tindakan-tindakan kesalahan di masa lalu tidak diulang lagi.

7. Ketegasan

Keputusan manajemen mengenai disiplin karyawan. Pejabat harus disiplin dan pegawai yang berperilaku kasar harus dihukum. Pemimpin yang disiplin dihormati dan dikagumi karena keterampilan kepemimpinan mereka.

8. Hubungan Manusia

Hubungan karyawan yang baik menjamin disiplin yang baik di perusahaan. Seorang supervisor atau manajer harus menciptakan suasana hubungan manusia pada berbagai tingkatan. Ada hubungan yang loyal antara karyawan dan atasan serta hubungan yang terbuka antara rekan kerja. Membangun hubungan interpersonal yang baik untuk menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Sofyan T. (2016:137) mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua kategori, yakni:

1. Jumlah Pembayaran

Gaji dapat mempengaruhi melanjutkan pendidikan. Karyawan harus mematuhi peraturan yang relevan jika mereka percaya bahwa perusahaan telah menjamin upah yang adil bagi mereka.

2. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam semua pekerjaan karyawan perusahaan harus ada pengawas yang mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kondisi yang telah disepakati.

3. Panutan dalam organisasi

Contoh yang baik adalah lingkungan perusahaan, di mana karyawan selalu tertarik pada bagaimana pemimpin dapat menunjukkan disiplin diri dan pengendalian diri dalam bahasa, perilaku, dan tindakan ketika kepemimpinan berdampak pada karyawan.

4. Jika ada aturan yang jelas yang dapat dijadikan pedoman

Disiplin tidak dapat dikelola dalam suatu perusahaan tanpa aturan tertulis dan tidak tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi setiap orang yang bekerja di perusahaan tersebut.

5. Resistensi manajemen terhadap pengiriman

Tindakan Tegas Jika seorang karyawan melakukan kesalahan di tempat kerja, supervisor dapat bertindak sebagai pembimbing dan menghukum karyawan yang melanggar.

6. Kurangnya pengawasan manajemen sumber daya manusia

Karyawan tidak hanya mengetahui cara mendapatkan bayaran, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian dari manajemen untuk mempelajari informasi baru yang sebelumnya tidak tersedia bagi mereka

7. Ciptakan aktivitas yang membantu mengembangkan disiplin

Tujuan dari kursus ini adalah untuk meningkatkan hubungan tidak hanya di dalam perusahaan tetapi juga antara semua organisasi lainnya. Aturan etika mewajibkan karyawan untuk melakukan tugasnya sesuai dengan harapan perusahaan.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Putri & Pradana (2021:13), dimensi kinerja pegawai terdiri dari:

1. Frekuensi Kehadiran

Kehadiran atau absensi sering dijadikan pedoman untuk mengukur tingkat disiplin kerja seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadiran atau semakin rendah tingkat absensi, berdampak pada semakin tingginya tingkat kedisiplinan.

2. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan hati-hati dan teliti serta memiliki kesadaran yang kuat terhadap tanggung jawab pribadi dan pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Selama bekerja, karyawan diharapkan patuh terhadap semua standar kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan dan instruksi kerja.

4. Kepatuhan terhadap peraturan kerja

Kepatuhan terhadap peraturan kerja menjadi poin penting untuk menjaga kenyamanan dan kelancaran proses operasional.

5. Etika Kerja

Etos kerja memiliki peranan penting bagi setiap karyawan dalam menciptakan suasana yang harmonis di tempat kerja dan menghormati rekan kerja.

2.5 Kecelakaan Kerja

2.5.1 Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga. Di luar dugaan karena acaranya tidak masuk akal padahal tidak berjalan sesuai rencana. Dengan demikian, kecelakaan kerja, baik kecil maupun besar, menimbulkan kerugian atau penderitaan finansial. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja. Kecelakaan terjadi selama dan selama bekerja (Sumamura, 2018:5). Kecelakaan kerja dapat diklasifikasikan

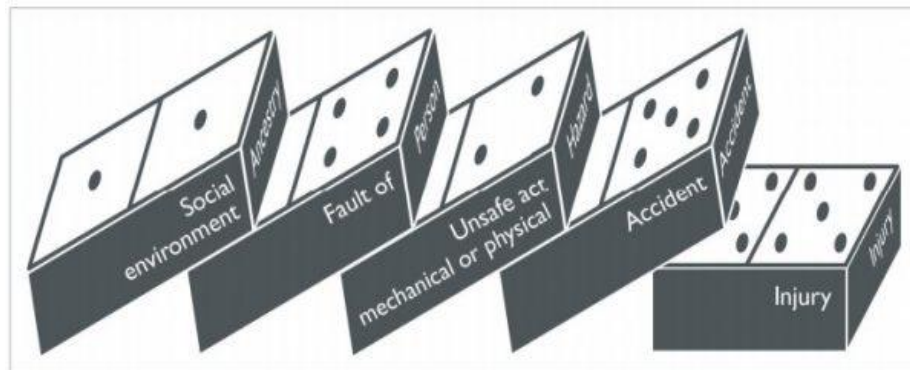
menjadi tiga kategori, yaitu kecelakaan ringan, kecelakaan sedang, dan kecelakaan berat. Kecelakaan kecil di tempat kerja merupakan kecelakaan di lingkungan kerja. Jika terjadi kecelakaan, pertolongan pertama sangat berguna, dan kembali bekerja hanya membutuhkan satu hari libur. Pengembalian memakan waktu satu atau dua hari. Contoh kecelakaan kecil di tempat kerja adalah terpeleset, terpelintir, dll. Kecelakaan ini hanya membutuhkan satu perawatan dan istirahat lebih dari dua hari - sakit, sakit, sakit. Kecelakaan serius di tempat kerja adalah kecelakaan di tempat kerja yang menyebabkan ketidakhadiran yang memerlukan perawatan dan cedera. Misalnya perceraian atau kematian.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang tidak diinginkan dan tidak diharapkan yang bisa mengakibatkan hilangnya nyawa dan harta benda (Permenaker No. 03/MEN/1998). Definisi lain dari kecelakaan kerja yaitu kejadian tidak terduga yang dapat menyebabkan atau kemungkinan besar menyebabkan cedera, sakit, cacat atau kerugian lainnya (standar AS/NZS 4801:2001). Sedangkan definisi kecelakaan kerja dalam OHSAS 18991:2007 adalah insiden terkait pekerjaan yang (bergantung pada tingkat keparahannya) dapat mengakibatkan cedera atau penyakit seseorang, tetapi merupakan insiden yang fatal atau fatal. Menurut Sumamur (2009), kecelakaan kerja merupakan peristiwa atau kejadian yang tidak diinginkan dan membawa dampak kerugian bagi orang, harta benda atau proses.

Menurut Sumamur (2018:6) terjadinya trauma disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, dan sebelum akhir rangkaian terjadi trauma. Kecelakaan cedera pribadi secara langsung disebabkan oleh perilaku tidak aman dan potensi bahaya mekanis atau fisik. Setelah teori domino Heinrich, itu adalah teori kausal pertama yang menggunakan prinsip urutan. Model ini mengklaim bahwa faktor-faktor penyebab kecelakaan disusun satu demi satu seperti kartu domino. Menurut Heinrich, kecelakaan merupakan salah satu dari lima faktor penyebab cedera.

1. Kondisi kerja
2. Kelalaian manusia
3. Tindakan tidak aman
4. Kecelakaan
5. Cedera (*injury*)



Gambar 2. 1 Teori Domino Kecelakaan Heinrich

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang tidak berubah atau menyimpang dari apa yang diharapkan sebagai akibat dari pengaturan yang direncanakan atau dilaksanakan, tetapi penyebabnya harus dipahami dengan jelas, sehingga tindakan keselamatan dapat dilaksanakan dan kecelakaan dapat dihindari.

Penyebab kecelakaan bermacam-macam (Aswadi, 2018:34).

1. Berperilaku baik

Pekerjaan mengacu pada aktivitas kelompok, perilaku, dan penggunaan sumber daya untuk menciptakan cara hidup yang dikenal sebagai budaya. Perilaku adalah bagian dari budaya dan budaya memiliki dampak besar terhadapnya. Ini berarti keseimbangan antara motivasi dan relaksasi. Selain itu, kepribadian seseorang dapat berubah ketika terjadi ketidakseimbangan antara dua kekuatan tersebut, yaitu kekuatan pendorong dan kekuatan penyeimbang.

2. Secara teknis

Ini termasuk kurangnya peralatan, mesin dan fasilitas, kondisi kerja yang buruk dan masalah kebisingan dan pemeliharaan.

3. Orang

Kecacatan seperti kecanggungan dan cacatan mencegah orang bekerja dengan alat yang mereka gunakan.

2.5.3 Indikator Kecelakaan Kerja

Menurut Aswadi (2018:35) indikator kecelakaan kerja, adalah:

1. Efektifitas kerja
2. Kelalaian karyawan
3. Fasilitas K3
4. Sosialisasi K3
5. Beban Kerja

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Daftar Penelitian yang Telah Dilakukan

No.	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Siti R (2021)	Faktor-Faktor kejadian kecelakaan kerja pada pekerja ketinggian di PT X Tahun 2019	a. Penggunaan APD b. Pengetahuan SDM c. Kecelakaan kerja	Analisis regresi linier berganda	Ditemukan hubungan signifikan antara kelengkapan APD (p-value=0.010; PR=3,556 (1,436-8,805)) dan pengetahuan (pvalue=0,003; PR=4,215 (1,710-10,389)) dengan kejadian kecelakaan kerja.

No.	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
2	Nunik S (2021)	Analisis faktor-faktor penyebab kecelakaan akibat kerja pada pekerja kontruksi	a. pengetahuan SDM b. disiplin kerja c. Usia	Kualitatif	Dari hasil kajian pustaka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mengikuti penelitian lain yang bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab paling umum kecelakaan kerja di kalangan pekerja Indonesia. Secara umum hasil analisis menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi ketenagakerjaan karyawan. (Tindakan Keselamatan) dan kemudian Faktor dan Peralatan Lingkungan
3	Nikhmatul (2021)	Faktor-faktor yang berhubungan dengan kecelakaan kerja pada pekerja proyek pembangunan gedung PT X Tahun 2020	a. usia b. pengetahuan SDM c. Pengawasan d. kecelakaan kerja	Teknik analisis regresi linier berganda	Survei dilakukan pada pekerja konstruksi PT. Pada tahun 2020 dapat dikatakan sebagian besar pekerja (62,4%) akan mengalami kecelakaan kerja. Mayoritas karyawan (67%) adalah dewasa muda. Sebagian besar karyawan (56%) sangat sedikit memahami tentang perawatan kesehatan kerja. Lebih dari separuh karyawan (51,4%) percaya bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak dipantau secara memadai. sekitar setengah dari karyawan (49,5%) menerapkan tindakan pengamanan

					<p>dan menerapkan tindakan pengamanan. Ada korelasi antara pengetahuan keselamatan kerja (p-value 0,003), inspeksi keselamatan kerja (p-value 0,001), praktik keselamatan (p-value 0,002) dan standar keselamatan (p-value 0,00). Namun, tidak ada hubungan antara usia dengan kecelakaan kerja (p-value 0,662).</p>
4	Eka S (2022)	Analisis penyebab kecelakaan kerja dengan menggunakan metode AHP di PT BSPL	<ul style="list-style-type: none"> a. faktor manusia b. faktor peralatan c. faktor lingkungan 	Teknik analisis regresi linier berganda	<p>Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan metode AHP, inilah penyebab terbanyak kecelakaan kerja di bidang bedah. BSPL adalah Sumber Daya Manusia. Mungkin ada penyebab lain, seperti:</p> <p>B. Tergantung pada kondisi dan fungsionalitas peralatan yang digunakan, petugas keamanan dapat memengaruhi masalah tersebut.</p> <p>Menghilangkan penyebab kecelakaan industri di PT. BSPL: Apa yang dibutuhkan perusahaan untuk menambah stafnya? Memastikan keselamatan karyawan di tempat kerja dan menyelenggarakan pelatihan tentang keselamatan kerja. Dan pekerja harus benar-</p>

					benar mematuhi sejumlah kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, seperti penggunaan alat pelindung diri.
5	Ridho A (2019)	Faktor-Faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja pada pekerja bagian pengelasan PT Johan Sentosa	<ul style="list-style-type: none"> a. pengetahuan b. motivasi c. kelengkapan alat d. kecelakaan kerja 	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian di PT. PP London Sumatera Indonesia menurut penggunaan APD di ketahui bahwa dari 54 responden yang tidak lengkap menggunakan APD sesuai dengan yang dibutuhkan di tempat kerjanya ada sebanyak 47 responden (54.7%) yang pernah mengalami kecelakaan kerja dan dari 32 responden yang lengkap menggunakan APD pada saat bekerja ada sebanyak 11 responden (12.8%) yang pernah mengalami kecelakaan kerja. Hasil persentasenya menunjukkan bahwa responden yang tidak menggunakan APD saat bekerja cenderung mengalami kecelakaan kerja dibandingkan dengan responden yang menggunakan APD pada saat bekerja.

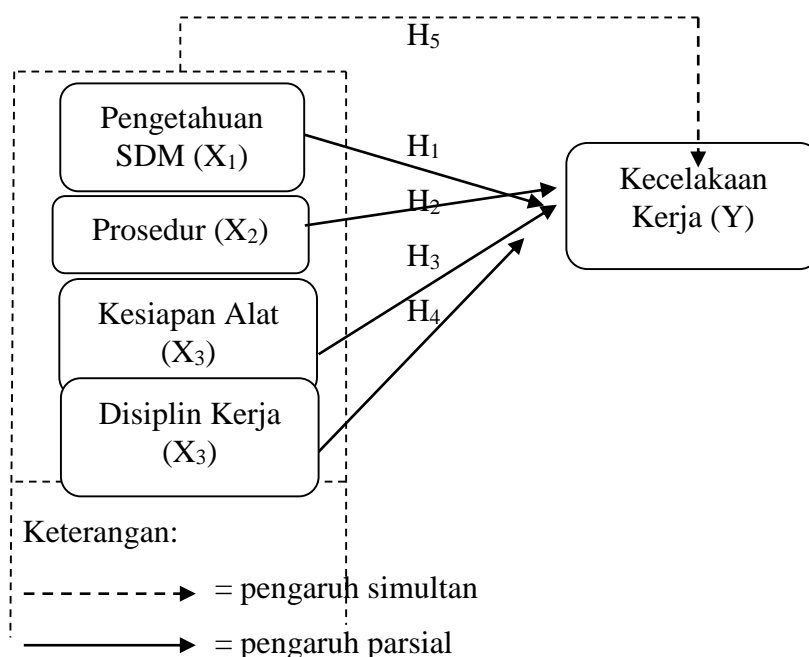
6	Nugroho Dwi P (2021)	Hubungan Faktor Manajemen K3 dengan Tindakan Tidak Aman (<i>Unsafe Action</i>) pada Pekerja PT Pelabuhan Panajam Banua Taka	<ul style="list-style-type: none"> a. -Komitmen dan Kebijakan K3 b. Perencanaan K3 c. Pelaksanaan K3 d. Pemeriksaan dan Tindakan Perbaikan e. Tindakan Tidak Aman 	Analisis regresi linier berganda	<p>Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel komitmen dan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan K3, serta pemeriksaan dan tindakan perbaikan K3 terhadap tindakan yang tidak aman.</p> <p>Hasil analisis juga mengindikasikan bahwa pemeriksaan dan tindakan perbaikan K3 memiliki pengaruh paling dominan terhadap tindakan yang tidak aman. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pemeriksaan dan tindakan perbaikan K3 memiliki pengaruh dominan terhadap tindakan yang tidak aman dapat diterima.</p> <p>Sebagai saran, secara tegas karyawan diharapkan untuk mematuhi semua peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Langkah ini bertujuan untuk menjaga keselamatan karyawan dan juga kehormatan serta reputasi perusahaan.</p>
---	----------------------	---	--	----------------------------------	---

Sumber: Data diolah (2023)

2.5 Kerangka Berpikir

Pemikiran konseptual menjelaskan bagaimana rancangan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2018:60), kerangka berpikir merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori hubungan faktor yang berbeda telah diidentifikasi sebagai subyek penting. Pemikiran yang baik berteoris tentang hubungan antar variabel yang diteliti, yang kemudian dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian, dan konstruksi paradigma penelitian juga harus dilandasi oleh pemikiran.

Berdasarkan penjabaran di atas, kerangka berpikir yang dirancang dalam penelitian ini dihubungkan dengan uraian teoritis, yang menghasilkan model penelitian sebagai berikut ini.



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan awal terhadap penyusunan permasalahan penelitian, di mana permasalahan tersebut telah dijelaskan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2018:64). Dari rumusan masalah di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. H_1 = faktor pengetahuan SDM berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin
2. H_2 = faktor prosedur berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin
3. H_3 = faktor kesiapan alat berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin
4. H_4 = faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin
5. H_5 = faktor pengetahuan SDM, faktor prosedur, faktor kesiapan alat dan faktor disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin