

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Pengalaman Kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Pengalaman Kerja**

Pengalaman adanya suatu yang pernah dialami baik dari pengalaman baik maupun pengalaman buruk pengalaman juga dapat dikatakan sebagai kejadian yang terjadi pada masa lalu kejadian yang disaksikan secara langsung atau tidak. Pengalaman kerja merupakan suatu dasar dari seseorang yang bisa menyesuaikan diri dengan sebuah pekerjaan mereka dengan baik berani menjalankan risiko serta harus bisa menerima tantangan dengan tanggung jawab penuh (Tamaka, Sendow, Uhing, et al., 2022).

Dan hal lain juga harus diperhatikan seperti mampu berkomunikasi dengan baik dengan pihak luar maupun pihak dalam dengan tujuan menjaga hasil kinerja yang baik jadi pengalaman kerja bisa disebut ilmu yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, makin banyaknya pengalaman seseorang dalam bekerja tentunya hasil dari pekerjaan yang diselesaikan semakin baik, serta makin sempurnanya cara berpikir dan perilaku disaat membuat keputusan yang penting bagi organisasi (Mardikaningsih & Arifin, 2022) dari pengalaman kerja ini juga dapat mengukur kemampuan seseorang dari pekerjaan yang pernah dilakukan.

Dalam sebuah perusahaan harus mengadakan pengembangan sumber daya manusia dengan mengadakan pelatihan terutama untuk menambah pengalaman karyawan dalam bekerja baik pengalaman dari kantor dan lapangan untuk persiapan

menghadapi tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan dengan bekal dari pengetahuan yang ada pada seorang karyawan.

### **2.1.1.2 Aspek-aspek Pengalaman Kerja**

Menurut (Nurjaya et al., 2021) ada empat aspek pada pengalaman kerja yaitu:

1. Masa Kerja dalam hal ini masa kerja dapat dikatakan sebagai waktu dalam bekerja yang ditempuh seseorang dalam memahami tugas yang diberikan atau sebuah pekerjaan yang akan diselesaikan. Contohnya seperti seorang karyawan yang sudah bekerja di bidang pemasaran lalu mendapat pekerjaan dibagian akuntansi dan karyawan ini akan memerlukan waktu untuk penyesuaian menyelesaikan pekerjaan baru tersebut.
2. Tingkat Pengetahuan dalam hal ini pengetahuan atau ilmu yang dimiliki seseorang dalam mengerti serta merealisasikannya secara bertanggung jawab.
3. Keterampilan dalam hal ini meliputi kemampuan fisik seseorang yang dibutuhkan dalam menjalankan tujuan atau pekerjaan yang dapat berupa dari pendidikan.
4. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dalam hal ini meliputi tingkat penguasaan seseorang dalam bekerja dan mengetahui peralatan dalam pekerjaan seperti karyawan yang sudah mampu mengoperasikan komputer.

Adapun faktor yang bisa mempengaruhi pengalaman seorang karyawan dalam bekerja seperti pendidikan dan pelatihan dalam bekerja, bakat dan minat untuk mengetahui pengetahuan apa yang dikuasai, sikap dan kebutuhan yang dalam

hal ini untuk mengetahui apa yang menjadi kebutuhan utama karyawan dan bisa bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Nurjaya et al., 2021).

### **2.1.1.3 Pengukuran Pengalaman Kerja**

Pengukuran pengalaman kerja yang diterapkan untuk mengetahui bagaimana pengalaman seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaannya apakah bisa dengan waktu yang sudah ditentukan atau malah sebaliknya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja menurut (Ratnasari et al., 2021) ada empat cara untuk mengukur pengalaman kerja yaitu:

1. Gerakannya bagus artinya dalam hal ini seorang karyawan mampu bekerja dengan cepat tanpa mengulurkan waktu dan bisa diartikan sebagai bertanggung jawab.
2. Lebih cepat menanggapi artinya dalam hal ini apa yang diarahkan oleh pemimpin diterima dengan baik dan dikerjakan sesuai dengan arahan.
3. Dapat menduga akan kesulitan artinya dalam hal ini karyawan bisa mengusulkan ide yang bisa membantu pemimpin dalam menyelesaikan sebuah masalah yang akan terjadi.
4. Bekerja dengan tenang artinya dalam hal ini seorang karyawan jika dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja tetap tenang tidak tergesa-gesa dalam memutuskan keputusan agar tidak terjadi kesalahan.

Adapun manfaat dari pengalaman kerja tentunya berpengaruh dalam kecermatan seseorang dalam bekerja dan memberikan suatu persepsi dan melalui pengalaman kerja akan meningkatkan kualitas karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Amam et al., 2021).

## **2.1.2 Pengawasan Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Pengawasan Kerja**

Pengawasan ialah suatu langkah didalam menentukan pengukuran hasil kerja dan untuk mengambil hal apa yang harus di lakukan yang bisa menunjang hasil yang dicapai sejalan dengan yang di tetapkan pengawasan tidak hanya dilihat dari dari hasil seksama tetapi dari melaporkan hasil kegiatan dan tentunya memperbaiki dan meluruskan dari yang ada kesalahan agar sebuah tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Pengawasan kerja adanya suatu upaya dalam menetapkan standar kinerja dengan sebuah rencana dalam merancang sistem umpan balik informasi yang dengan kegiatan mengamati dan menilai bawahan dengan tujuan menjamin apakah pekerjaan sudah dilakukan dengan arahan yang diterapkan dan pengawasan ini juga bertujuan untuk mengukur apa yang dicapai dalam sebuah organisasi (Tamaka, Sendow, Uhing, et al., 2022).

Pengawasan adanya proses menentukan tanggung jawab yang telah selesai kemudian dikoreksi kesalahan yang harus diperbaiki supaya pekerjaannya sejalan dengan perencanaan awal serta menghasilkan kualitas kerja yang baik untuk peningkatan sebuah perusahaan. Pengawasan kerja merupakan proses dalam menentukan pekerjaan yang telah di laksanakan dari perintah yang diarahkan dan menjamin semua sudah terlaksanakan karyawan kemudian dinilai apa yang harus diperbaiki atau penilaian tanpa ada kesalahan (Harianto & Saputra, 2020) .

### **2.1.2.2 Jenis-jenis Pengawasan**

Menurut (Parlindungan et al., 2021) pengawasan dibagi menjadi tiga jenis yaitu:

1. Berdasarkan Waktu Pelaksanaan
  - a. Setelah Kegiatan artinya dalam hal ini penilaian yang bertujuan untuk mengetahui hasil kerja karyawan dan kesalahan apa yang terjadi.
  - b. Pada Saat Kegiatan artinya dalam hal ini pengawasan dengan mengontrol karyawan yang sedang bekerja kemudian dikoreksi langsung dimana kesalahan yang terjadi.
2. Berdasarkan Cara Pelaksanaan
  - a. Secara Langsung artinya dalam hal ini melakukan penilaian dengan latar belakang seperti adanya dugaan penyimpangan yang terjadi katakanlah bertukarnya kepengurusan.
  - b. Secara Tidak Langsung artinya dalam hal ini melakukan pengulangan dari pengawasan yang telah terjadi dan pengawasan dilakukan secara rutin.
3. Berdasarkan Subjek Pelaksanaan
  - a. Pengawasan Melekat artinya di lakukan langsung oleh atasan yang berkekuatan agar tugas karyawan dilaksanakan dengan benar.
  - b. Pengawasan Fungsional artinya dalam hal ini pengawasan yang dilakukan pihak yang mengetahui atas pekerjaan yang akan diselesaikan.
  - c. Pengawasan Masyarakat artinya dalam hal ini pengawasan yang diulakukan dimasyarakat yang berbentuk kontrol social terhadap penyelenggaraan pemerintah.

### **2.1.2.3 Indikator Pengawasan Kerja**

Indikator bagi pengawasan kerja (Harianto & Saputra, 2020), yaitu :

1. Kontrol Masukan, meliputi hal yang mengikutsertakan dari hasil mengelola sumber pada perusahaan yang mencakup material, keuangan dan karyawan.
2. Kontrol Perilaku meliputi tindakan yang mengatur kegiatan karyawan yang diawali dengan manajemen puncak dengan tujuan bawahan sudah menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Kontrol Pengeluaran artinya dalam hal ini suatu yang bersangkutan dengan peraturan target karyawan menyelesaikan pekerjaan.

Fungsi pengawasan untuk menetapkan standar pelaksanaan, penentuan ukuran pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan, dan untuk mengambil sebuah keputusan. Dengan melakukan langkah pengawasan dari menentukan standar atau menyiapkan sebuah perencanaan, mengukur kinerja yang diselesaikan karyawan dan kemudian memperbaiki bagian dari kesalahan yang ada (Mardianingsih & Arifin, 2022).

### **2.1.3 Keselamatan Karyawan**

#### **2.1.3.1 Definisi Keselamatan Karyawan**

Manusia ialah suatu asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan yang harus terjamin keselamatannya dalam melaksanakan sebuah pekerjaan selain itu juga karyawan harus di berikan pelatihan untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan atau kecelakaan kerja yang tidak diinginkan terdapat sejumlah faktor yang memerlukan perhatian didalam keselamatan kerja meliputi peralatan serta perlengkapan yang memadai dalam sebuah perusahaan dalam keselamatan

bekerja yang berhubungan dengan mesin, peralatan bekerja dan pengelolaannya untuk mencegah kecelakaan dilakukan pengenalan dan pelatihan terlebih dahulu (Mardikaningsih & Arifin, 2022).

Kesehatan dan keselamatan kerja dalam kinerja karyawan bisa menentukan kesuksesan perusahaan dan keselamatan karyawan ini penting diterapkan di perusahaan karena berhubungan dengan nyawa seorang karyawan jika terjadi kecelakaan pada seorang karyawan yang tentunya karyawan tersebut mengambil cuti dan perusahaan akan kekurangan tenaga kerja yang bisa mengakibatkan lambatnya proses produksi dalam perusahaan kecelakaan kerja terjadi karena kurang berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan seperti terjatuh dari ketinggian yang mengakibatkan patah tulang dan bisa meninggal hal ini juga bisa terjadi kurangnya pengawasan dari perusahaan pada saat karyawan bekerja dan karyawan bertindak semau mereka (June & Siagian, 2020).

Lingkungan dalam perusahaan juga menjadi penyebab dari keselamatan dan kesehatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti lingkungan bersih dan terhindar dari kotoran yang makin baiknya lingkungan bekerja tentunya akan memotivasi pekerja serta menimbulkan semangat karyawan (Nursubiyantoro et al., 2019). Ada beberapa masalah kesehatan dan keselamatan kerja dari setiap kecelakaan yang banyak menimbulkan kerugian bagi sebuah perusahaan selain dari korban jika kerugian bisa berbentuk biaya pengobatan, dan kompensasi yang diberikan ke karyawan bahkan menyebabkan kerugian dari keterlambatan dalam menyelesaikan target atau kerugian pada waktu kerjanya yang memperlihatkan

keselamatan serta kesehatan dalam bekerja pada karyawan begitu memerlukan perhatian bagi perusahaan (Yanto & Tenriajeng, 2020).

Keselamatan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas dalam sebuah perusahaan faktor internal yang mempengaruhi dalam hal ini keterampilan dan pengetahuan sedangkan faktor eksternalnya budaya lingkungan (Suyami et al., 2019).

### **2.1.3.2 Tujuan Penerapan Keselamatan Karyawan**

Menurut (Suhardono, 2019) keselamatan dan kesehatan bekerja mempunyai penerapan dan pekerjaan dengan tujuannya yaitu:

1. Melindungi dan terjaminnya kesehatan, keselamatan seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.
2. Menjamin bahwa setiap alat yang digunakan untuk produksi aman di pakai dan karyawan terhindar dari kecelakaan dalam bekerja.
3. Meningkatkan kesejahteraan dalam lingkungan kerja artinya terhindar dari bahaya dalam bekerja ada keamanan dari perusahaan maupun karyawan yang bekerja.

### **2.1.3.3 Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Karyawan**

Dalam hal ini menurut (June & Siagian, 2020) terdapat tiga fungsi keselamatan dan kesehatan bekerja yaitu:

1. Dapat berfungsi sebagai pedoman dalam memberikan saran tentang berbagai informasi dan untuk menilai resiko yang akan terjadi dalam sebuah pekerjaan
2. Dapat berfungsi sebagai dalam penciptaan desain, metode, prosedur dan program pelindung dalam bekerja.

3. Dapat berfungsi sebagai pengelola pertolongan pertama pada kecelakaan dan tindakan darurat dan untuk mengukur efektivitas langkah dalam pengendalian kecelakaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu Berdasarkan Jurnal

No	Nama Peneliti	Judul Jurnal Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian Jurnal
1.	(Ratnasari et al., 2021) Jurnal Ilmiah SDM Vol. 4 No. 2 Januari 2021  Indeks: Sinta 4	Pengaruh Peranan SDM, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Teknik sampel: Sampel jenuh	Perencanaan SDM sangat berpengaruh terhadap tujuan peningkatan karyawan, dianjurkan agar karyawan memiliki pengetahuan yang lebih dalam bekerja.
2.	(Mardikaningsih & Arifin, 2022) Jurnal Ekonomi Vol. 18, No. 01 Januari 2022  Indeks: Sinta 4	Pengawasan, Pengalaman, dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan	Metode penelitian: Kuantitatif	Pengawasan untuk mengarahkan pekerjaan agar dilakukan sesuai tujuan dan pengalaman kerja menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas.
3.	(Nurjaya et al., 2021) Jurnal Ilmiah Manajemen MSDM Vol. 04, No. 03 Mei 2022  Indeks: Sinta 4	Pengaruh Kompetensi SDM dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kades Di Kab. Gunungkidul, Yogyakarta	Teknik sampel: Sampel jenuh	SDM penting bagi perusahaan didalam meraih tujuan, makanya SDM yang berpotensi yang lebih dibutuhkan agar pekerjaan bisa diselesaikan

				dengan baik tentunya pendidikan yang diperhatikan dalam hal ini.
4.	(Adam et al., 2021) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 02, No. 01 desember 2021  Indeks: Sinta 4	Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat	Metode penelitian: Asosiatif	SDM yang berpengetahuan dan berketerampilan hingga seseorang berkemampuan menyelesaikan tugasnya dengan percaya diri walaupun adanya persoalan didalam tugasnya.
5.	(Harianto & Saputra, 2020) Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 08, No. 01 Febuari 2020  Indeks: Scholar	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam	Metode penelitian: Kuantitatif	Dalam hal ini suatu pengawasan dilihat dari hasil laporan kegiatan yang dimana pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan di nilai kembali dimana letak kesalahannya dan pengawasan ini juga berfungsi sebagai penetapan standar dalam pekerjaan dalam merencana dan merancang pekerjaan tersebut.

6.	(June & Siagian, 2020) Jurnal Apresiasi Ekonomi Vol. 08, No. 03 September 2020  Indeks: Scholar.	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard	Metode penelitian: Kuantitatif	Dalam hal ini keselamatan dan kesehatan dalam bekerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena tidak hanya menyangkut dengan nyawa karyawan akan tetapi berdampak terhadap waktu kerja.
7.	(Tamaka, Sendow, Uhing, et al., 2022) Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Vol. 10, No. 02 April 2022  Indeks: Scholar	Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pegadaian Kanwil V Manado	Metode penelitian: Asosiatif	Dalam hal ini perusahaan mengembangkan SDM dengan menambah pengalaman karyawan dalam bekerja karena untuk kemajuan perusahaan hingga bila makin banyaknya pengalaman karyawan tentunya makin baik kinerjanya.
8.	(Nursubiyantoro et al., 2019) Jurnal Opsi Vol. 12, No. 02 Desember 2019  Indeks: DOAJ	Desain Lingkungan Kerja Berdasarkan Pendekatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Metode penelitian: Deskriptif	Dalam hal ini lingkungan perusahaan juga menjadi hal penting dalam bekerja untuk keselamatan dan kesehatan untuk memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

9.	<p>(Yanto &amp; Tenriajeng, 2020)</p> <p>Jurnal Vol. 10, No 02 September 2020</p> <p>Indeks: DOAJ</p>	<p>Pengaruh Budaya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Pembangunan Pabrik Keramik Quadra Tangerang</p>	<p>Metode penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Dalam hal ini kesehatan dan keselamatan kerja seorang karyawan sangat berpengaruh apalagi terjadi sebuah kecelakaan yang menimbulkan kerugian dari perusahaan bisa berupa uang dan waktu kerja yang terhambat penyebab dari kecelakaan biasanya terjadi karena kurang berhati-hati dalam bekerja dan kurangnya pengawasan.</p>
10.	<p>(Christina &amp; Sitorus, 2022)</p> <p>Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 17 No. 01 April 2022 dari</p> <p>Indeks: Scholar</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode penelitian: Kuantitatif.</p>	<p>Lingkungan bekerja mencakup seluruh hal yang ada di antara karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Dikarena berkorelasi karyawannya dengan lingkungan bekerjanya yang saling memengaruhi perasaan para karyawan.</p>

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Menurut (Adam et al., 2021) kerangka berpikir merupakan suatu hipotesis yang dapat memperlihatkan kaitan diantara variabelnya yang di teliti serta menjadi keharusan dalam pemecahan permasalahan dan perumusan hipotesis yang ditampilkan dalam bagan yang di lengkapi keterangan. Kerangka berfikir saya sebagai peniliti akan merumuskan kerangka berfikir yang nantinya menjadi tolak ukur dalam penelitian untuk memudahkan pengetahuan tentang hal yang mempengaruhi keputusan pembelian yang terjadi di penyalai atas pembelian beras.

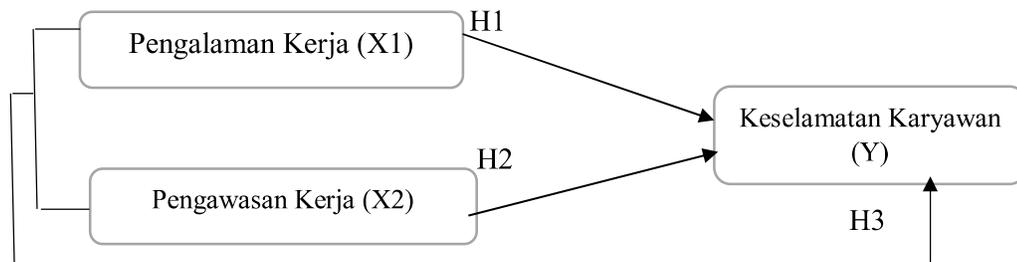
#### **1. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Keselamatan Karyawan Pada PT Satria Perkasa Agung**

Yang dalam hal ini meliputi adanya suatu pengalaman kerja yang berkualitas akan mendorong berkualitasnya keselamatan kerja karyawan dan pengalaman juga bisa memotivasi karyawan menjaga hubungan kuat dengan perusahaan. Artinya suatu kualitas pengalaman kerja berpengaruh terhadap keselamatan kerja jika seseorang berpengetahuan luas maka akan meningkat kualitas kerja karyawan tersebut.

#### **2. Hubungan Pengawasan Kerja Terhadap Keselamatan Karyawan Pada PT Satria Perkasa Agung**

Yang dalam hal ini suatu pengawasan kerja yang ditetapkan perusahaan jika sejalan dengan yang di harapkan pekerja makanya tingkatan keselamatan karyawan akan terjaga kelalaian disaat bekerja tidak terjadi dan menghindari tingkat kecelakaan yang berdampak pada kerugian perusahaan baik dari keuangan dan waktu kerja.

Dan berikut merupakan kerangka pemikiran yang menunjukkan antara variable bebas dan variable terikatnya.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

**H1** : Diduga Pengalaman Kerja berdampak positif terhadap Keselamatan Karyawan pada PT Satria Perkasa Agung.

**H2** : Diduga Pengawasan Kerja berdampak positif terhadap Keselamatan Karyawan pada PT Satria Perkasa Agung

**H4** : Diduga Pengalaman Kerja dan Pengawasan Kerja berdampak positif terhadap Keselamatan Karyawan pada PT Satria Perkasa Agung.