

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

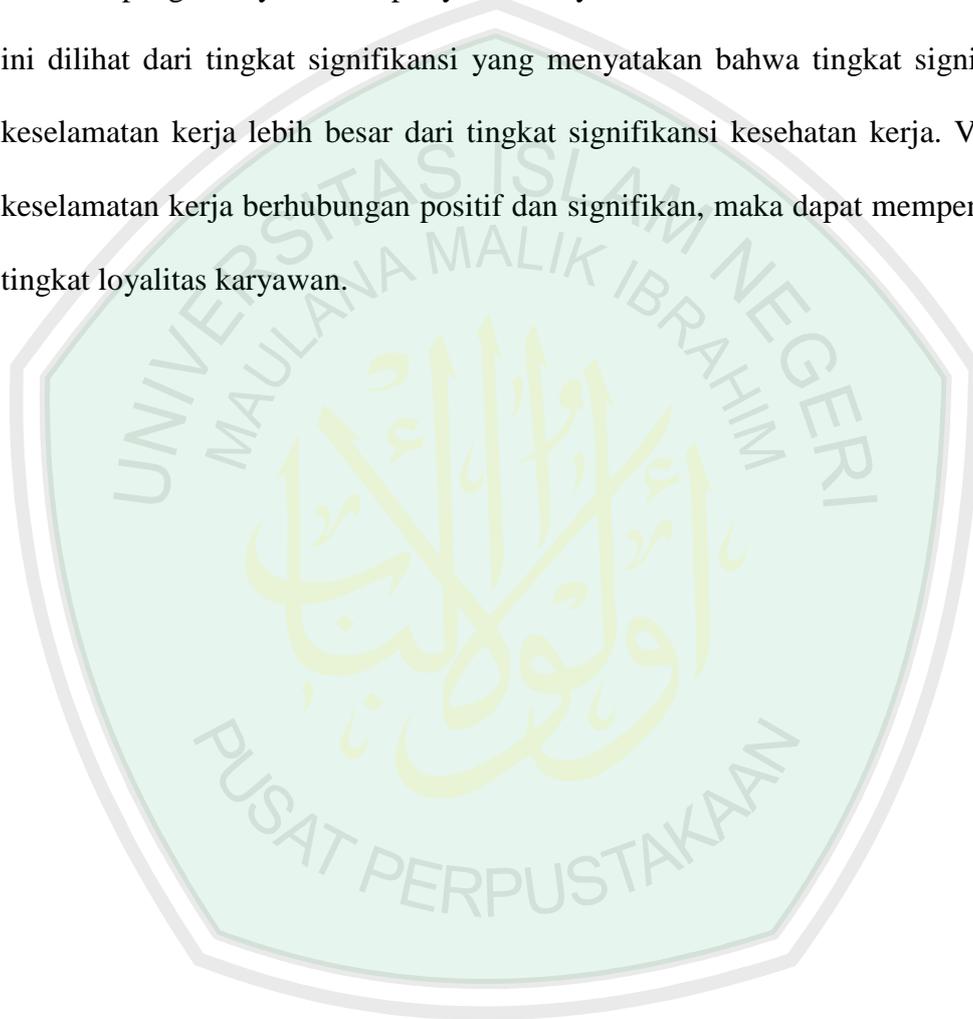
1.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian Ristanti Padminingsih (2005) judulnya Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tyfountex Indonesia Kabupaten Sukoharjo, hasil penelitiannya Situasi alat pelindung mesin produksi , Kondisi Peralatan dan Mesin Produksi , Pengaturan Tata Letak (Lay Out) Peralatan dan Mesin Produksi , Kondisi Penerangan Di Ruang Kerja , Jumlah Perlengkapan Keselamatan Pemasangan Tanda-Tanda Peringatan Berbahaya Kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan T. Lestar, Erlin Trisyulianti (2007) yang judulnya tentang Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor), hasil penelitiannya 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.

Dalam penelitian yang berjudul tentang Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas yang diteliti oleh Setyo Hardono (2009) yang hasil penelitiannya yaitu Bebas Kecelakaan Tidak Membahayakan Manusia Dan Tidak Merusak Lingkungan.

Penelitian Fitriatu Rosida (2012) judulnya Pengaruh Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Indra Karya Malang, hasil penelitiannya Berdasarkan hasil SPSS secara parsial, yang paling dominan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan adalah keselamatan kerja. Hal ini dilihat dari tingkat signifikansi yang menyatakan bahwa tingkat signifikansi keselamatan kerja lebih besar dari tingkat signifikansi kesehatan kerja. Variabel keselamatan kerja berhubungan positif dan signifikan, maka dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan.



Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1.	Ristanti Padminingsih (2005)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tyfountex Indonesia Kabupaten Sukoharjo.	Kesehatan kerja, kenaikan produktivitas kerja.	Situasi alat pelindung mesin produksi , Kondisi Peralatan dan Mesin Produksi , Pengaturan Tata Letak (Lay Out) Peralatan dan Mesin Produksi , Kondisi Penerangan Di Ruang Kerja , Jumlah Perlengkapan Keselamatan Pemasangan Tanda-Tanda Peringatan Berbahaya Kerja.
2.	T. Lestari, Erlin Trisyulianti (2007)	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor).	Keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas kerja.	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.

3.	Setyo Hardono (2009)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.	Kesehatan ,keselamatan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.	Tidak Membahayakan Manusia Dan Tidak Merusak Lingkungan.
4.	Fitriatu Rosida (2012)	Pengaruh Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Indra Karya Malang.	Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja dan Loyalitas Karyawan.	Berdasarkan hasil SPSS secara parsial, yang paling dominan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan adalah keselamatan kerja. Hal ini dilihat dari tingkat signifikansi yang menyatakan bahwa tingkat signifikansi keselamatan kerja lebih besar dari tingkat signifikansi kesehatan kerja. Variabel keselamatan kerja berhubungan positif dan signifikan, maka dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan.

2.2. Jaminan K3

2.2.1. Pengertian Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja Menurut Mangkunegara (2002:163) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Menurut Suma'mur (2001:104), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Menurut Simanjuntak (1994), keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Mathis dan Jackson (2002:245), menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Menurut Ridley, John (1983) yang dikutip oleh Bobby Shiantosia (2000:6), mengartikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaan, perusahaan maupun bagi masyarakat.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan alat untuk memproteksi pekerja, perusahaan, sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi pekerja yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Jackson (1999:222), menjelaskan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Keselamatan kerja menurut Moenir (1983:201) adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai dari organisasi kerja itu. Menurut Moenir yang dimaksud keselamatan kerja adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaannya”. Menurut Soepomo (1985 :75) :“Keselamatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam diri seseorang itu, karena itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja tidak jauh dari beberapa pengertian. Mannulang (1990 :87) menjelaskan bahwa keselamatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan yang sempurna baik, fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

1) Keselamatan Kerja

Pada dasarnya program keselamatan dirancang untuk menciptakan lingkungan dan perilaku kerja yang menunjang keselamatan dan keamanan itu sendiri, dan membangun dan mempertahankan lingkungan kerja fisik yang aman, yang dapat dirubah untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Kecelakaan dapat dikurangi apabila karyawan secara sadar berpikir tentang keselamatan kerja. sikap ini akan meresap ke dalam kegiatan perusahaan jika ada peraturan yang ketat dari perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan (Panggabean, 2004:112). Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2000:161). Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Suma'mur, 1993:1).

Menurut Husni (2005: 136) Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan “suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktifitas.”

Ada 4 (empat) faktor penyebabnya yaitu:

- a. Faktor manusianya
- b. Faktor Material/ bahan/ peralatan
- c. Faktor bahaya/sumber bahaya
- d. Faktor yang dihadapi (Pemeliharaan/perawatan mesin)

Disamping ada sebabnya maka suatu kejadian juga akan membawa akibat-akibat dari kecelakaan industri dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain:
 - Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan
 - Biaya pengobatan dan perawatan korban
 - Tunjangan kecelakaan
 - Hilangnya waktu kerja
 - Menurunnya jumlah maupun mutu produksi
- b. Kerugian pada pekerja

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/ cedera berat maupun luka ringan

(husni, 2005: 137). Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja (Suma'mur, 1993:1) diantaranya sebagai berikut :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.

Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan di lingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu
5. Kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
6. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
7. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
8. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu,kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin , cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.

9. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
10. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
12. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
13. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena aliran listrik.

2) Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Pengertian program kesehatan kerja yaitu Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi

periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik (Mangkunegara, 2000:161). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik dalam keadaan yang sempurna fisik, mental.

Menurut Flippo, program kesehatan kerja dibedakan menjadi dua yaitu:

- Kesehatan Jasmani (*Physical Health*)
 - *Preplacement physical examinations* (Pemeriksaan jasmani prapenempatan)
 - *Periodic physical examination for all key personnel* (Pemeriksaan jasmani secara berkala untuk personalia).
 - *Voluntary periodic physical examination for all key personnel* (Pemeriksaan jasmani berkala secara sukarela untuk semua personalia).
 - *A well-equipped and staffed medical dispensary* (Klinik medis yang mempunyai staf dan perlengkapan yang baik).
 - *Availabelity of trained industrial hygienists and medical personnel* (Tersedianya personalia medis dan ahli hygiene industri yang terlatih).
 - *Systematic and preventive attention devoyed to industrial stresses and strains* (perhatian yang sistematis dan prefentif yang dicurahkan pada tekanan dan ketegangan industrial).
 - *Periodic and systematic inspection of provisions for propersanitation* (Pemeriksaan-pemeriksaan berkala dan sistematis atas ketentuan untuk sanitasi yang tepat)

- *Mental Health* (Kesehatan Mental)

- *Availability of psychiatric specialist and instruction* (Tersedianya

- penyuluhan kejiwaan dan psikiater).

- *Cooperation with outside psychiatric specialist and instruction*

- (Kerjasama dengan spesialis dan lembaga-lembaga psikiater dari luar organisasi)

- *Education of company personnel concerning the nature and importance of the mental health problem* (Pendidikan personalia perusahaan sehubungan dengan hakikat dan pentingnya masalah kesehatan mental).

- *Development and maintenance of aprorer human relations program*

- (Pengembangan dan pemeliharaan program hubungan kemanusiaan yang tepat).

- (Panggabean, 2004 : 113)

2.2.2 Tujuan Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja :

Secara umum, kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak dapat diduga. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja, atau perbuatan yang tidak selamat. Kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Berdasarkan definisi kecelakaan kerja maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat. (Silalahi, 1995) Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya

kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2002, p.165) bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- 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 selektif 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.

2.2.3. Jaminan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dalam Islam

Islam mempunyai arti : kepatuhan kepada Allah. Ialah agama berdasarkan perbuatan kerja dalam iman Islam, dimana setiap Muslim diwajibkan untuk melakukan rukun Islam:

- a) Pernyataan percaya kepada Allah yang satu-satunya Tuhan dan Muhammad adalah Rasul-Nya.
- b) Berdoa atau shalat waktu sehari.
- c) Memberikan sedekah, zakat fitrah.
- d) Puasa.

- e) Naik haji (bila berkemampuan). Adapun orang-orang yang berat timbangan (perbuatan kebaikan)-nya, maka dia berada dalam kehidupan yang memuaskan.

Namun dimanapun, tidak tertulis dalam Al Qur'an tentang keselamatan yang pasti bagi Muslim. Sebaliknya yang jelas dan sudah pasti adalah bahwa semua orang ditetapkan dan dipastikan masuk neraka. Menurut ajaran Islam keselamatan bisa diharapkan melalui beramal sebanyak-banyaknya, walaupun harus mengalami masuk neraka dahulu baru nanti dipindahkan ke surga. Namun itupun hanya harapan, insyaAllah atau mudah-mudahan, tetapi masuk nerakanya sudah pasti. Oleh karena itulah Muhammad menasehati Fatimah anak kesayangannya: "Fatimah beramallah sebanyak-banyaknya, sebab aku tidak dapat menyelamatkan kamu." Tetapi dengan beramal sekalipun, Allah berwenang menyiksa siapapun yang Ia inginkan untuk masuk kedalam neraka: "Dia akan memberikan rahmat kepadamu jika Dia menghendaki. Dan Dia akan mengazabmu, jika Dia menghendaki.

Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja, dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapat kebahagiaan hidup berupa rezeki di dunia, disamping tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih lagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi. Sebagaimana dalam Firman Allah dalam Surah Al - Qasas Ayat 77 :

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ كَمَا

أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

77. Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain)

sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Islam menempatkan majikan dan pekerja dalam kedudukan yang setara,

keduanya saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Hubungan keduanya adalah kemitraan dalam bekerja, majikan adalah orang yang memiliki dana dan membutuhkan kerja manusia, sementara pekerja adalah pemilik tenaga yang memerlukan dana. Keduanya saling membutuhkan, karenanya harus diatur agar keduanya menjadi loyalitas. Sesuai dengan surat Al-Zuhurf ayat 32 :

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

32. Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? kami Telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami Telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

وَفِي لَفْذٍ : فَلَا تُشْهِدُنِي إِذَا فَاِنِّي لَا أَشْهَدُ عَلَى جَوْرِ

Dalam suatu lafazh disebutkan : Beliu bersabda, “ Kalau begitu janganlah engkau meminta kesaksianku, karena aku tidak memberikan kesaksian terhadap suatu ketidakadilan.”(HR Bukhari-Muslim)

Allah tidak akan memberikan kesaksian yang loyal terhadap hambanya bila tanpa suatu ketidakadilan, karena dengan loyalitas akan menimbulkan keadilan.

Adapun hadits Turmudzi yang menyatakan tentang keselamatan kerja yaitu :

حَدَّثَنَا أَيُّوبُ بْنُ سَعْدٍ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْمُسْلِمُ مَنْ سَلِمَ النَّاسُ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ وَالْمُؤْمِنُ مَنْ أَمَنَهُ النَّاسُ عَلَى دِمَائِهِمْ وَأَمْوَالِهِمْ

“Muslim yang sempurna adalah orang yang menyelamatkan muslim dari bahaya lisan dan tangannya, mukmin adalah yang memberi aman pada mukmin lainnya atas harta dan darahnya”.

(Matan lain :Nasa’i 4909, Ahmad 8575)

Menyatakan bahwa mukmin adalah yang memberi aman pada mukmin lainnya, jadi dengan adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan kepada karyawannya maka perusahaan juga memelihara keamanan karyawannya. Dengan adanya jaminan keselamatan

kerja di perusahaan PT.Indra Karya, yaitu: penyediaan alat pelindung diri dan peralatan keamanan yang memadai maka kinerja karyawan akan meningkat.

2.3. Loyalitas Kerja

2.3.1. Pengertian Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata dasar **“loyal”** yang berarti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau sistem atau peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Arti kata loyalitas sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memanfaatkan karyawan semaksimal mungkin tanpa memperhatikan kebutuhan karyawannya. Perusahaan atau pengusaha melakukannya karena meyakini bahwa karyawan tidak memiliki posisi tawar yang seimbang. Dalam hal ini, perusahaan atau pengusaha tadi menganggap hubungannya dengan karyawan tidak sebagai partner, tetapi sebagai majikan dan pegawai, yang memberi upah dan yang meminta upah.

Sebuah paradigma yang masih tersisa dari era perbudakan. Perusahaan pun akan dengan mudah memberi label **“tidak loyal”** kepada karyawannya jika karyawannya tersebut tidak mengikuti apa yang diperintahkan oleh perusahaan, misalnya tidak mau kerja lembur atau tidak mengikuti suatu kegiatan yang diminta oleh perusahaan meski pekerjaan atau kegiatan tersebut diluar jam kerja. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin,1988). Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan.

Barrold dalam (Muhyadi,1989) mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti taat peraturan, tanggung jawab, sikap kerja dan kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan. Steers & Porter (1983) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasikan tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Resimin (1988) mengemukakan pengertian loyalitas sebagai keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total self image bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktifitas-aktifitas masa lalu dalam perusahaan. Juga kesamaan tujuan antara individu dengan perusahaan. Pengalaman masa lalu dalam perusahaan akan mempengaruhi persepsi karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan. Hal-hal yang terjadi terutama yang berhubungan dengan diri karyawan akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan. Demikian juga kesamaan tujuan antara karyawan dengan perusahaan akan sangat memberi nilai tersendiri terhadap keberadaanya diperusahaan tersebut.

2.3.2. Pengertian Kerja

Kerja adalah suatu cara untuk memusatkan kebutuhan secara bertingkat (Rasimin,1988) artinya berbagai macam kebutuhan yang ada dalam diri individu akan di pengaruhi dengan cara bertahap, tidak secar bersama. Sesuai dengan teori Maslow, kebutuhan yang sudah

terpenuhi akan berlanjut untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya, sedangkan Ghiselli & Brown menyatakan bahwa kerja adalah aktifitas fisik, psikis maupun social yang mengarah pada tujuan tertentu. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyaltitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan social yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

2.3.2.1. Aspek-aspek loyalitas kerja

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

Steers & Porter (1983) mengemukakan aspek-aspek loyalitas yang berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan antara lain:

- a) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
- b) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan dan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.

- c) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional dari perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang lain terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (1989), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan:

a. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

b. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

c. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus

tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negative. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif.

Sikap kerja yang positif meliputi :

1. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

2. Rasa memiliki.

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas karyawan tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah tertentu hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan social diantara karyawan. Hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.

4. Suka terhadap pekerjaan.

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Aspek-aspek loyalitas diatas, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam pekerja tersebut diatas akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan perusahaan, taat pada praturan yang berlaku rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif. Apa bila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan, maka niscaya karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Hiellriegel 1996 Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap loyalitas adalah :

- Motivasi
- Kompensasi
- Kinerja karyawan

Menurut Gibson, (1996) menggambarkan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Hal ini juga meliputi faktor yang membuat orang merasa puas atau tidak puas. Loyalitas tidak muncul begitu saja, akan tetapi loyalitas tercipta dengan adanya sebab akibat. Yang termasuk sebab akibat agar terciptanya loyalitas yaitu :

1. Kinerja karyawan
2. Motivasi terhadap karyawan
3. Pemberian reward di perusahaan

2.6. Hipotesis

1. Diduga Kesehatan Kerja (X1) dan Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.
2. Diduga Kesehatan Kerja (X1) dan Keselamatan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan.
3. Diduga variabel keselamatan kerja (X2) paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

