

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Fathoni (dalam Rowen, 2017) loyalitas karyawan adalah “usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaanya”. Rasimin (dalam Rowen, 2017) mengemukakan “Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik”. Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (dalam Rowen, 2017) yang menyatakan bahwa “loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan”. Barrold (dalam Rowen, 2017) mengemukakan bahwa “loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjilkan kepentingan diri sendiri”.

Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri pada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan.

Steers dan Porter (dalam Rowen, 2017) 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”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan suatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab indetifikasi personalia terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahlianya sehingga peningkatan efektivitas dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

2. Faktor Pengaruh Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri (dalam Rowen, 2017) menegaskan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima oleh perusahaan”. Steers dan Porter (dalam

Rowen, 2017) menyatakan bahwa “timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh :

- a. **Karakteristik Pribadi**
Faktor yang meliputi usia karyawan, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
- b. **Karakteristik Pekerjaan**
Berkaitan dengan internal perusahaan yaitu tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas yang diberikan. Penyesuaian diri termasuk dalam interaksi sosial dimana karyawan dituntut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan terutama sumber daya manusia.
- c. **Karakteristik Desain Perusahaan**
Berhubungan dengan internal perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas dan tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.
- d. **Pengalaman Yang Di Peroleh Dari Perusahaan**
Yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan di perusahaan sehingga mampu menimbulkan rasa aman dan merasakan keputusan pribadi yang di penuhi perusahaan”.

3. Aspek-aspek Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas kerja karyawan 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 dan Porter (dalam Rowen, 2017) mengemukakan “aspek-aspek loyalitas yang berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan adalah :

- a. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan 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 dalam penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional 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 (dalam Rowen, 2017) “yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

- 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 karyawan.

- b. Tanggung Jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan pada karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran serta resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain karyawan 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 negatif. 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 yang tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel kearah hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi, hubungan sosial antara karyawan dan harmonis antara atasan, situasi kerja dan sugesti dari rekan kerja.
- 4) Suka terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawan tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang dilakukan dengan senang hati”.

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

4. Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Rowen, 2017) antara lain:

- a. Taat pada peraturan
Karyawan mempunyai tekad untuk melakukan setia perintah dari perusahaan atau mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- c. Kemauan untuk bekerja sama
Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit untuk perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.
- d. Rasa memiliki terhadap perusahaan
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi
Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel kearah hubungan pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi, hubungan sosial antara para karyawan, serta hubungan antara atasan dan karyawan.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan
Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan pegawai dalam bekerja dan pegawai tidak banyak menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

B. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Mengelolah kesehatan dan keselamatan kerja (k3) adalah suatu keharusan.

Mengelola tempat kerja yang sehat dan aman dan meminimalisir secara maksimal bahaya terhadap kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab setiap orang (pimpinan maupun bawahan) dalam organisasi. Namun, tanggung jawab secara organisatoris terletak pada pimpinan organisasi atau perusahaan. Sebelum membahas bagaimana mengelola kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dalam organisasi atau

perusahaan, terlebih dahulu perlu dipahami tentang pengertian kesehatan dan keselamatan kerja (k3).

Menurut Amstrong (Sopiah dan Etta Mamang, 2018: 324) “kesehatan kerja adalah suatu keadaan dari seseorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat dari pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya. Sedangkan keselamatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian ditempat kerja, baik berupa pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja.

“Kesehatan dan keselamatan kerja (k3) 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” (Mangkunegara dalam Sopiah dan Etta Mamang 2018:324).

Selanjutnya Lalu husni (Sopiah dan Etta Mamang, 2018: 325) menjelaskan ditinjau dari sudut keilmuan “kesehatan dan keselamatan kerja (k3) adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja”.

Dengan demikian kesimpulan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (k3) 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.

2. Tujuan Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

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 mengakibatkan kecelakaan. Berdasarkan definisi kecelakaan kerja, maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja (k3) yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan mengadakan pengawasan yang ketat.

Menurut Ramlan Dj (Sopiah dan Etta Mamang, 2018: 327) tujuan kesehatan dan keselamatan kerja (k3) adalah :

- a. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja di semua lapangan pekerjaan ke tingkat setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun kesejahteraan sosial.
- b. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh keadaan/kondisi lingkungan kerjanya seperti kecelakaan akibat kerja.
- c. Memberi perlindungan kepada pekerja saat melaksanakan pekerjaannya dan kemungkinan terjadinya bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan di tempat kerja.
- d. Menempatkan pekerja di suatu lingkungan pekerjaan berdasarkan keterampilan, kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya.
- e. Melindungi keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas nasional.
- f. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.

- g. Sumber produksi terpelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.
- h. Mencegah terjadinya penyakit akibat kerja.
- i. Meningkatkan derajat kesehatan pekerja melalui promosi K3.
- j. Menjaga status kesehatan dan kebugaran pekerja pada kondisi yang optimal.
- k. Menciptakan sistem kerja yang aman mulai dari input, proses, dan output.
- l. Mencegah terjadinya kerugian baik moril ataupun materil akibat terjadinya kecelakaan.
- m. Melakukan pengendalian terhadap resiko yang ada di tempat kerja.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Adapun faktor-faktor untuk jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (k3) ditempat kerja menurut Sedarmayanti (dalam Rahman, 2015) sebagai berikut:

- a. Kebersihan
Kebersihan merupakan syarat utama agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih.
- b. Air minum dan kesehatan
Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma di tempat kerja. Hal ini penting karena ditempat persediaan air yang diragukan kebersihannya, dan ditempat kerja terbuka, apabila tidak ada persediaan air bersih karyawan akan cenderung untuk menyegarkan diri di air yang kotor.
- c. Urusan Rumah Tangga
Kerapihan dalam ruang kerja dapat membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang dan menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tand pengenal sepenuhnya, demikian perkakas dan perabot ditempat kerja.
- d. Ventilasi, pemanas, dan pendingin
Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi keluar akibat keadaan kerja yang tidak tertahan.

- e. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk
Seorang karyawan tidak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin atau dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan karyawan, tetapi pada umumnya kepadatan tersebut menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus menerus merupakan salah satu sebab merasa letih dan pada umumnya dapat dihindari. Bagi karyawan harus disediakan tempat duduk atau jika pekerja tidak dapat di lakukan sambil duduk, tempat duduk dapat digunakan untuk tempat istirahat.
- f. Pencegahan kecelakaan
Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya. Upaya kearah ini terlampaui beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi, memelihara hubungan industri yang baik, perawatan kesehatan dan kesejahteraan serta pendidikan karyawan di unit kerja.
- g. Pencegahan kebakaran
Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan, dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah menimbulkan kebakaran dan lain-lain.
- h. Gizi
Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para karyawan. Jika karyawan memakan makanan yang kurang untuk asupan tubuhnya tiap hari, maka makanan itu hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan demikian tidak dapat diharapkan bahwa karyawan akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi berat, yang biasanya dapat dihasilkan karyawan yang sehat.
- i. Penerangan, warna dan suara bising di tempat kerja
Pemanfaatan penerangan atau cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai tujuan penting dalam menunjang kesehatan dan keselamatan kerja. Penataan dekorasi warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Ditempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengganggu ketenangan bekerja dan merusak pendengaran. Maka suara yang bising

hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerja dapat dilakukan dengan baik sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Aspek Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan Keselamatan kerja (k3) dalam suatu tempat kerja mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi dan keselamatan sarana produksi, manusia dan cara kerja. Dibuatnya Undang-undang Kesehatan dan Keselamatan kerja (k3) dalam praktik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah sesuatu yang sangat penting dan harus. Karena hal ini akan menjamin dilaksanakannya kesehatan dan keselamatan kerja (k3) secara baik dan benar, dan menjadi tanggung jawab pengusaha, pekerja, dan masyarakat umum yang berada di luar lingkungan kerja.

Dalam Undang-undang/Perturan pemerintah yang mengatur Kesehatan dan Keselamatan kerja (k3).

1. Undang-undang K3

- a. Undang-undang UAP Tahun 1930 (Stoom Ordonnantie)
- b. Undang-undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja.
- c. Undang-undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Peraturan Pemerintah Terkait K3

- a. Peraturan UAP Tahun 1930 (Stoom Verordening).
- b. Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 1973 tentang Pengawasan atas Peredaran, Penyimpanan, dan Peredaran pestisida.
- c. Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di bidang Pertambangan.

- d. Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja pada Pemurnian dan Pengolahan Minyak dan Gas Bumi.
3. Peraturan Menteri Terkait K3
 - a. Permenakertranskop RI No. 1 Tahun 1976 tentang Kewajiban Latihan Hiperkas bagi Dokter Perusahaan.
 - b. Permenkertrans RI No. 1 Tahun 1978 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Pengangkutan dan Penebangan Kayu.
 - c. Permenakertrans RI No. 3 Tahun 1978 tentang Penunjukan dan Wewenang Serta Kewajiban Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Ahli Keselamatan Kerja.
 - d. Permenakertrans RI No. 1 Tahun 1979 tentang Kewajiban Latihan Hygienien Perusahaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja bagi Tenaga Paramedis Perusahaan.
 - e. Permenakertrans RI No. 1 Tahun 1980 tentang Keselamatan Kerja pada Kontruksi Bangunan.
 - f. Permenakertrans RI No. 2 Tahun 1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja.
 - g. Permenakertrans RI No. 4 Tahun 1980 tentang Syarat-syarat Pemasangan dan Pemeliharaan Alat Pemadam Api ringan.
 - h. Permenakertrans RI No. 1 Tahun 1981 tentang Kewajiban Melapor Penyakit Akibat Kerja.
 - i. Permenakertrans RI No. 1 Tahun 1982 tentang Bejana Tekan.

- j. Permenakertrans RI No. 2 Tahun 1982 tentang Kualifikasi Juru Las.
- k. Permenakertrans RI No. 3 Tahun 18982 tentang Pelayanan Kesehatan Tenaga Kerja.
- l. Permenaker RI No. 2 Tahun 1983 tentang instalasi alarm kebakaran otomatis.
- m. Permenaker RI No. 3 Tahun 1985 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pemakaian Asbes.
- n. Permenaker RI No. 4 Tahun 1985 tentang Pesawat Tenaga dan Produksi.
- o. Permenaker RI No. 5 Tahun 1985 tentang Pesawat Angkat dan Angkut.
- p. Permenaker RI No. 4 Tahun 1987 tentang Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan kerja serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja.
- q. Permenaker RI No. 1 Thun 1988 tentang Kualifikasi dan Syarat-syarat Operator Pesawat Uap.
- r. Permenaker RI No. 1 Tahun 1989 tentang Kualifikasi dan Syarat-syarat Operator Keran Angkat.
- s. Permenaker RI No. 2 Tahun 1989 tentang Pengawasan Instalasi-Instalasi Penyalur Petir.
- t. Permenaker RI No. 2 Tahun 1992 tentang Tata Cara Penunjukan, Kewajiban dan Wewenang Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

- u. Permenaker RI No. 4 Tahun 1995 tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- v. Permenaker RI No. 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja.
- w. Permenaker RI No. 1 Tahun 1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja dengan Manfaat Lebih dari Paket Jaminan Pemeliharaan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- x. Permenaker RI No. 3 Tahun 1998 tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan.
- y. Permenaker RI No. 4 Tahun 1998 tentang Pengangkatan Pemberhentian, dan Tata Kerja Dokter Penasehat.
- z. Permenaker RI No. 3 Tahun 1999 tentang Syarat-Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lift Untuk Pengangkutan Orang dan Barang.

Di Indonesia, kesehatan dan keselamatan kerja (k3) diatur dalam UU No. 1 Tahun 1970 yang berlaku tanggal 12 Januari 1970 dalam pasal 3 ayat 1. Mariot Tua (Sopiah dan Etta Mamang, 2018: 331) yaitu:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
5. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
6. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.

7. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
8. Memberikan alat-alat perlindungan diri kepada para pekerja.
9. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
10. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin.

Pentingnya kebijakan dan praktik yang sehat dan aman bagi pekerja kadang masih belum mendapatkan perhatian yang serius dari berbagai pihak, termasuk pimpinan bahkan pekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja (k3) masih belum dianggap sebagai kebutuhan yang utama. Pencapaian standar kesehatan dan keselamatan kerja (k3) yang di tinggi ditempat kerja itu penting karena setidaknya dapat meminimalisasi bahaya dan resiko pekerja. Kesehatan dan keselamatan adalah tanggung jawab moral dan hukum dari majikan-tugas perawatan ini adalah alasan utama perhatian yang erat dan terus-menerus terhadap kesehatan dan keselamatan penting karena kesehatan dan luka yang disebabkan oleh sistem kerja atau kondisi kerja menyebabkan penderitaan dan kerugian bagi individu dan tanggungan mereka. Selain itu, kecelakaan dan absen karena sakit atau luka mengakibatkan kerugian dan kerusakan bagi perusahaan.

5. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Suma'ur (dalam Rahman, 2015) adapun indikator-indikator kesehatan dan keselamatan kerja (k3) meliputi :

- a. Tempat kerja
Merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya.
- b. Mesin dan Peralatan

Bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

- c. Lingkungan kerja secara medis
 Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :
 - 1) Kebersihan lingkungan kerja
 - 2) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja.
 - 3) Sistem pembuangan sampah.
- d. Sarana kesehatan tenaga kerja.
 - 1) Penyediaan air bersih
 - 2) Sarana kamar mandi dan wc.
- e. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja
 Upaya-upaya perusahaan untuk memelihara kesehatan tenaga kerjanya yaitu :
 - 1) Makanan yang bergizi.
 - 2) Pelayanan kesehatan tenaga kerja.
 - 3) Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja.

C. Kerangka Pikir

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari tingginya loyalitas atau kesetiaan karyawan didalamnya. Loyalitas karyawan adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Salah satu faktor untuk meningkatkan loyalitas karyawan dengan menjamin kesehatan dan keselamatan kerja (k3).

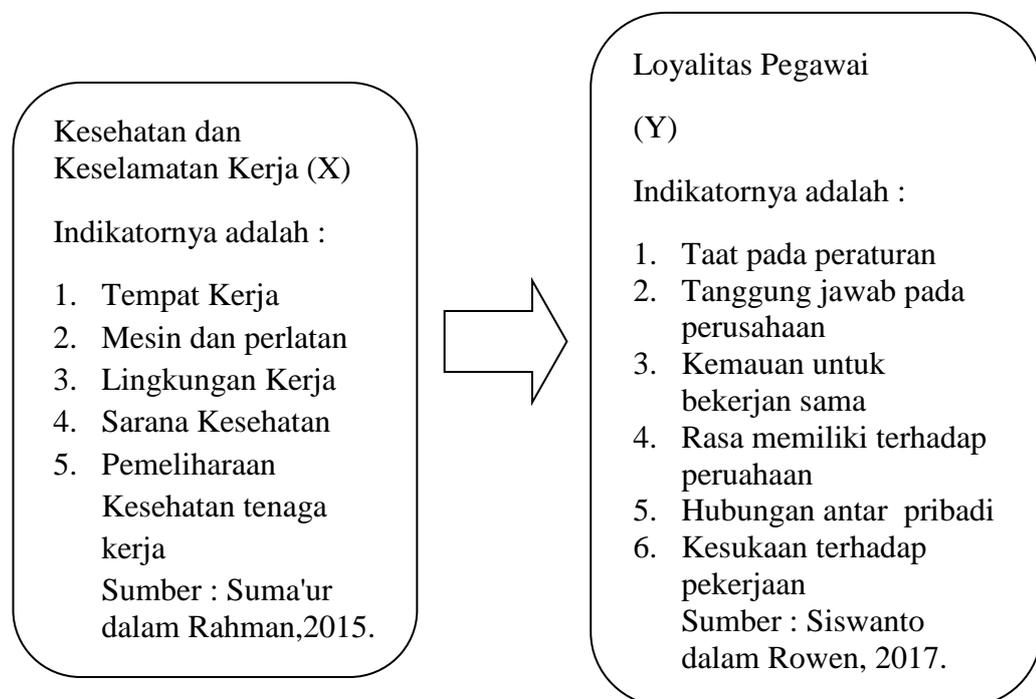
Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu keadaan dari seseorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat dari pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya dan keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian ditempat kerja, baik berupa

pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja.

Dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik dan memiliki sikap yang loyal pada perusahaan. Dengan adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh dengan loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan kerangka pemikiran, dapat dibentuk satu kerangka penelitian seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018: 134)) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Maka dapat diambil hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ada pengaruh jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap loyalitas karyawan CV. Robbani Snack di desa Mataram Kabupaten Pringsewu 2018.