

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.**

PENDEKAR KAOS

SKRIPSI

Oleh :

Vera Meilani

20140510030

Dosen Pembimbing : Gregorius Widiyanto,SE,M.M

MANAJEMEN



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

Juli 2017

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.

PENDEKAR KAOS

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana padaa
Progam Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh :

Vera Meilani

20140510030



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

Juli 2017

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

TANDA PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Vera Meilani
NIM : 20140510030
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pendekar Kaos

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan skripsi.

Tangerang, 9 Maret 2017

Menyetujui,
Pembimbing,



Gregorius Widiyanto, SE, M.M
NIDN :0317116001

Mengetahui,
Ketua Progam Studi,



Eso Hernawan, SE, M.M
NIDN :0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

TANDA PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pendekar Kaos

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Vera Meilani

NIM : 20140510030

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan didepan tim penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen (S.M).

Tangerang, 8 Agustus 2017

Menyetujui,
Pembimbing,



Gregorius Widiyanto, SE, M.M
NIDN : 0317116001

Mengetahui,
Ketua Progam Studi,



Eso Hernawan, SE, M.M
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG
SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Greogorius Widiyanto, SE.,M.M
Kedudukan : Pembimbing
Menyatakan bahwa :
NamaMahasiswa : Vera Meilani
NIM : 20140510030
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 8Agustus 2017

Menyetujui,
Pembimbing ,



Gregorius Widiyanto, SE, M.M
NIDN :0317116001

Mengetahui,
Ketua Progam Studi,



Eso Hernawan, SE, M.M
NIDN :0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

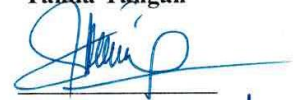
LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Vera Meilani
NIM : 20140510030
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pengaruh Kesehatan dan
Keselamatan Kerja Terhadap Loyalitas
Karyawan Pada PT. Pendekar Kaos
Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** dengan Yudisium Predikat
“**MEMUASKAN**” oleh Panitia Penguji pada hari Selasa, tanggal
28 Agustus 2017.

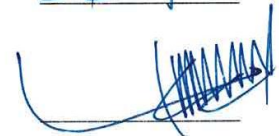
Nama Penguji

Tanda Tangan

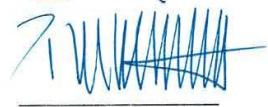
Ketua Penguji : Sabam Simbolon, SE., M.M
NIDN : 0315056002



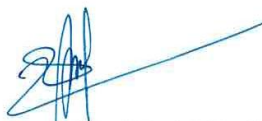
Penguji I : Agus Kusnawan, SE., M.M
NIDN : 0421107101



Penguji II : Pujiarti, SE., M.M
NIDN : 0419096601



Dekan Fakultas Bisnis



Sutrisna, SE., SH., M.M., M.Kn
NIDN : 0421077402

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pendekar Kaos.

Pada skripsi ini, penelitian dilakukan terhadap 67 responden dengan menyebarkan kuesioner, sedangkan metode yang digunakan adalah metode deksriptif. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis regresi linear, uji f dan uji t.

Berguna berdasarkan jawaban kuesioner didapat data mentah yang kemudian diolah dengan program spss versi 24 sehingga menjadi data yang berguna dalam penelitian ini. Berdasarkan persamaan regresi linear maka didapat persamaan $Y = 8,106 + 0,513 X1 + 0,291 X2$. Pada saat variabel keselamatankerja (X1) mengalami peningkatan atau penurunan besar 1 point, maka variabel keselamatan kerja (X2) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,513. Dan pada saat variabel kesehatan kerja (X1) mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 1 point, maka variabel keselamatan kerja (X2) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,291.

Selain menghitung antara variabel bebas dan variabel terikat, pada skripsi ini dihitung juga hubungan antara variabel bebas berdasarkan rumus pearson. Korelasi antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah koefisien korelasi. Korelasi yang diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pendekar Kaos. Hasil perhitungan koefisien untuk kesehatan kerja menunjukkan sebesar 3,372 Sedangkan korelasi keselamatan kerja menunjukkan sebesar 3,289. Berdasarkan uji hipotesis 10.058. berdasarkan uji hipotesis untuk kesehatan kerja 3,372 dan uji hipotesis keselamatan kerja sebesar 3,289. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci : Kesehatan kerja , keselamatan kerja , loyal

Abstract

From this thesis, the writer wants to know about the effect from occupational health and safety to employee loyalty in PT. Pendekar Kaos. The methodology of research is spread the questioner to 67th respondents, the writer also use the descriptive method. The writer use correlation coefficient analysis, linear regression analysis, F test and T test. The writer gets raw data from the questioner response and then processed to useful data using SPSS program verse 24. From linear regression equation, it gets equation $Y = 8,106 + 0,513 X1 + 0,291 X2$. Occupational health variable (X1) the amount of 1 point to decrease or increase, so occupational safety variable (X2) will decrease or increase of 0,513. And for occupational health variable (X1) the amount of 1 point to decrease or increase, so occupational health variable (X1) will decrease or increase of 0,513. Besides calculate among the bound variable and free variable, from this thesis will calculate among the free variable based on Pearson's formula. Correlation among the occupational health and safety to employee loyalty are correlation coefficient. Correlation who known are if occupational health and safety to employee loyalty in PT. Pendekar Kaos. The result of coefficient calculation for occupational safety correlation is 3,372. While occupational health correlation is 3,289. While hypothesis test is 10.058. Based on hypothesis test for occupational safety is 3,372 and hypothesis test for occupational health is 3,289. It shows if there are the effect among the occupational safety and occupational health to employee loyalty.

Keywords : Occupational health, Occupational safety, loyalit

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa serta berkah sang Tri Ratna yang telah memberikan hikmat, dan anugerah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi initepat pada waktu yang telah diharapkan. Penyusunan skripsi ini adalah dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen pada Universitas Buddhi Dharma.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu pada kesempatan ini juga penulis ini menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberkan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada Yth:

1. Bapak Prof. Dr. KPH Harimurti Kridalaksana, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
2. Ibu Dr. Margawati Van Eymeren, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
3. Ibu Limajatini, SE., M.M., BKP, selaku Wakil Rektor II Bidang Keuangan Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
4. Bapak Dr. Suryadi Winata, SE., MM., M.Si., Ak., CA, CMA.CBV selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.

5. Bapak Sutrisna, SE., SH., M.M., M.Kn selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
6. Bapak Gregorius Widiyanto, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan pengarahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan
7. Bapak Sugandha, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah bersedia mengarahkan dalam penulisan skripsi sehingga dapat diselesaikan.
8. Bapak Eso Hernawan, SE., M.M selaku Kaprodi Manajemen Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
9. Terimakasih kepada seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah berdedikasi memberikan pengajaran dalam ilmu pengetahuan.

Tangerang, 18 Juli 201

Penulis

(Vera Meilani)

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL DEPAN DAN COVER	
TANDA PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
TANDA PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah.....	4
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
1.7 Sistematika Penulisan	6
1.8 Jadwal Penelitian	8

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka.....	10
2.1.1 Pengertian Kesehatan Kerja.....	10
2.1.2 Faktor penyebab gangguan kesehatan akibat kerja	11
2.1.3 Pengertian Keselamatan Kerja	13
2.2. Loyalitas Karyawan	18
2.2.1 Pengertian Loyalitas Karyawan	18
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran	26
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Gambaran Umum Perusahaan	28
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	28
3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	29
3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	30
3.1.4 Uraian Tugas	31
3.2 Objek Penelitian.....	35
3.3. Metode Penelitian	36
3.3.1. Populasi dan Sampel	36
3.3.1.1. Populasi	36
3.3.2.2. Sampel	36

3.3.2. Model Penelitian.....	37
3.3.3. Variabel Penelitian.....	39
3.3.4. Data Penelitian.....	40
3.3.4.1. Jenis Data	40
3.3.4.2. Sumber Data	40
3.3.4.3. Teknik Pengumpulan Data	41
3.4. Pengujian Instrumen Penelitian.....	42
3.4.1. Uji Validitas.....	42
3.4.2. Uji Reliabilitas.....	43
3.5. Metode Analisis Data	44
3.6. Hipotesis Penelitian.....	45
3.6.1. Uji T.....	46
3.6.2. Uji F.....	47

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
4.2 Uji Frekuensi	49
4.2.1 Uji Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja (X_1)	51
4.2.2 Uji Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X_2).....	61
4.2.3 Uji Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	72
4.3 Uji Validitas dan Reabilitas	82

4.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kesehatan Kerja (X_1).....	82
4.3.2 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X_2)	85
4.3.3 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y) ...	88
4.4 Pengujian Hipotesis	92

BAB VPENUTUP

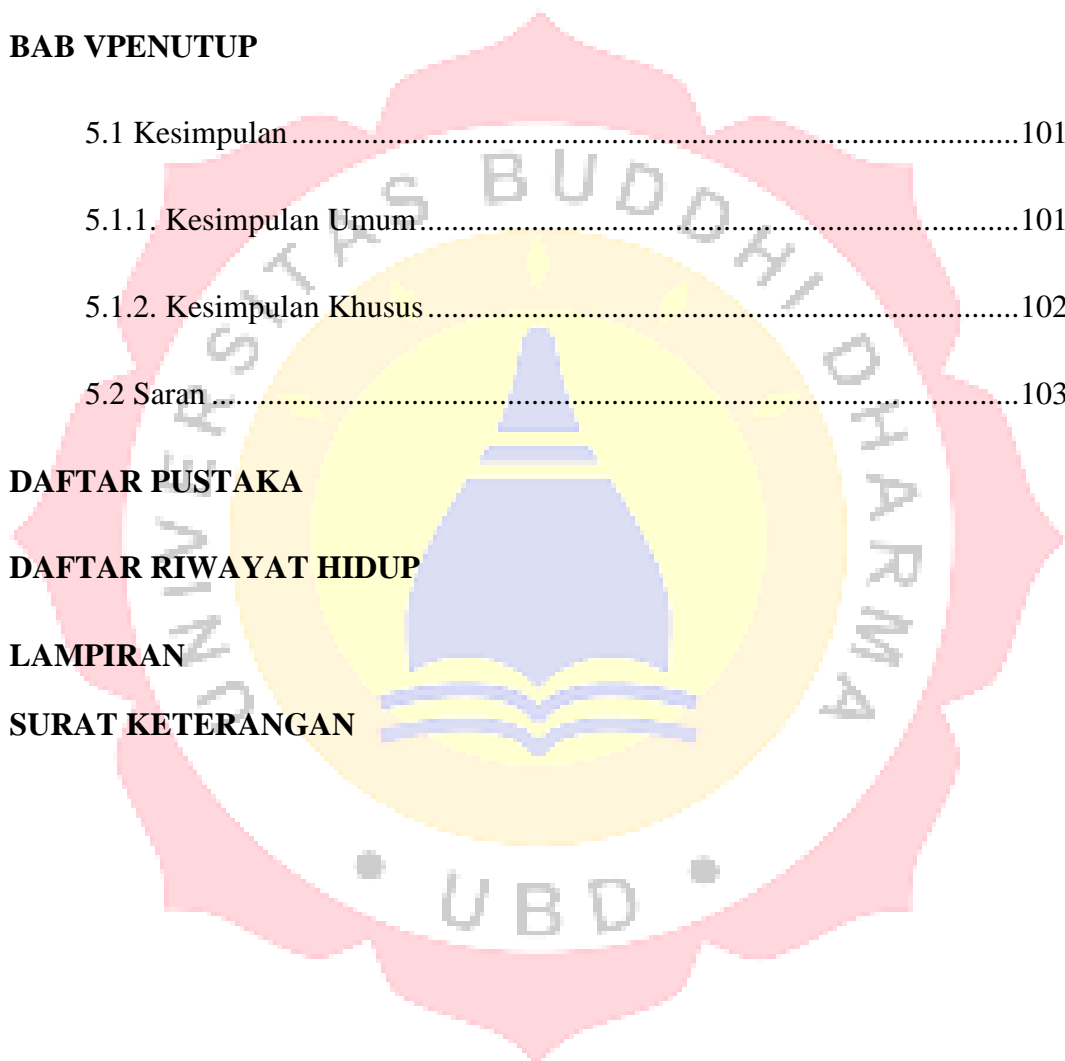
5.1 Kesimpulan	101
5.1.1. Kesimpulan Umum.....	101
5.1.2. Kesimpulan Khusus	102
5.2 Saran	103

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini pentingnya industry yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan.

Sumber daya manusia keselamatan dalam tenaga kerja bekerja yang langsung dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dalam bekerja yang langsung berhubungan dengan peralatan dan mesin untuk menunjang proses produksi. Penggunaan berbagai alat dan mesin ini menyebabkan karyawan tidak akan terlepas dari resiko yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja. Resiko ini dapat menimpa tenaga kerja kapan dan dimana saja, sehingga membutuhkan perhatian khusus dari berbagai pihak yang berkaitan seperti pengusaha, tenaga kerja, dan perusahaan.

Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dan mempunyai potensi bahaya yang di timbulkan oleh proses produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja.

Wajib menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja, Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat bagi karyawan maupun

pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat dengan cara mengenali hal-hal berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Faktor keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting karena sangat berhubungan dengan kinerja karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kecelakaan saat kerja sering terjadi akibat kelalaian manusia, melanggar aturan yang sudah di terapkan sebagai standar aturan keselamatan kerja. Pada beberapa bulan lalu ada seorang karyawan yang mengalami kecelakaan akibat terkena sengatan listrik mesin produksi dan mengakibatkan pingsan di tempat kerja dan mengalami pingsan dan pada akhirnya karyawan tersebut dibawa ke klinik terdekat, kecelakaan seperti ini bisa diminimalisir apabila pekerja menaati progam keselamatan dan kesehatan kerja.

Beberapa kasus terjadi kecelakaan di tempat kerja sudah tidak menjadi rahasia umum lagi. Hal ini demikian bisa muncul karena adanya keterbatasan fasilitas keamanan kerja. Juga demikian bisa muncul karena adanya keterbatasan fasilitas keamanan kerja, juga karena kelemahan pemahaman faktor-faktor prinsip yang perlu di terapkan perusahaan. Filosofi keselamatan dan kesehatan kerja dalam memandang setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan kerja yang nyaman belum sepenuhnya dipahami oleh pihak

manajemen maupun karyawan. Karena itu perlu ditanamkan jiwa bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bentuk kebutuhan karyawan. Adanya program ini diharapkan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan karena dengan itu karyawan dapat lebih bertanggung jawab pada tugasnya di perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang di laksanakan oleh seluruh karyawan pimpinan perusahaan PT. Pendekar Kaos merupakan salah satu penghasil T-shirt Perempuan. PT. Pendekar Kaos menerapkan program Kesehatan dan Keselamatan pada karyawan karena perusahaan menyadari bahwa setiap karyawan berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sumber daya manusia merupakan mitra penting bagi perusahaan dalam mendukung proses produksi. Dalam melakukan proses produksi tersebut, karyawan selalu berhubungan dengan mesin, -mesin yang bisa menimbulkan resiko kecelakaan kerja. Semakin cukup jumlah dan kualitas fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja, akan meras diperhatikan oleh perusahaan, sehingga mereka akan bekerja lebih baik.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Pendekar Kaos, kesehatan dan keselamatan kerja ini

dilakukan untuk mempertahankan loyalitas karyawan di PT.Pendekar Kaos dan dari situlah , maka masalah yang ada dalam penelitian dapat di indentifikasi sebagai berikut :

1. Penerapan peraturan Kesehatan dan Keselamatan pada karyawan masih jauh dari optimal
2. Besarnya biaya yang harus di keluarkan untuk setiap kecelakaan kerja yang terjadi
3. Tingkat kepedulian karyawan terhadap Kesehatan dan Keselamatan pada karyawan masih rendah

1.3 Batasan Masalah

Agar ruang lingkup penelitian ini tidak terlalu luas dan konsisten pada masalah yang di teliti , serta terarah pada tujuan perusahaan yang akan di capai maka ruang lingkup permasalahan ini di batasi sebagai berikut :

1. Pengaruh pada Kesehatan dan Keselamatan pada karyawan ini hanya mencakup pengendalian keselamatan pada pekerjaan perusahaan garment.
2. Subjek dalam penelitian ini di batasi hanya pada tenaga kerja garment pada PT. Pendekar Kaos.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telahdi tentukan maka di buat rumusan masalah, yang di teliti. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kesehatan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pendekar Kaos ?
2. Seberapa besar pengaruh keselamatan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pendekar Kaos ?
3. Seberapa besar pengaruh loyalitas karyawan pada PT. Pendekar Kaos

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini , penulis melakukan pengamatan terhadap perusahaan sebagai objek penelitian. Adapun beberapa tujuan dalam melakukan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja yang di terapkan di PT. Pendekar Kaos.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja yang di terapkan di PT. Pendekar Kaos.
3. Untuk mengetahui loyalitas karyawan pada PT. Pendekar Kaos
4. Untuk menguji seberapa besar pengaruh antara kesehatan kerja dengan keselamatan kerja terhadap loyalitas karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi masyarakat

Memberikan sedikit gambaran pada masyarakat tentang pengaruh Kesehatan dan Keselamatan pada karyawan terhadap loyalita kerja karyawan PT. Pendekar Kaos

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat member masukan kepada perusahaan konstruksi tentang pengaruh kesehatan dan keselamatan pada karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan , dan pada akhirnya perusahaan bisa mencegah terjadinya kecelakaan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai calon sarjana yang mengambil jurusan Manajemen Bisnis , peneliti nantinya akan di dunia SDM , penelitian ini akan memberikan gambaran mengenai masalah-masalah penerapan Keselamatan dan Kesehatan pada karyawan di suatu perusahaan yang akan di hadapi setelah bekerja dan mendorong peneliti untuk lebih mempersiapkan diri.

1.7. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah membuat dalam memahami urutan-urutan yang penulis sajikan dalam skripsi, maka penulis membuat gambaran sistematika yang terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis memberikan gambaran mengenai pokok-pokok dalam menentukan judul, membahas secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika dari penulisan skripsi ini, serta jadwal penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Dalam bab ini, penulis menjelaskan teori-teori relevan yang menjadi dasar dari penelitian skripsi ini. Selain itu, dijelaskan juga tinjauan pustaka dan kerangka teoritis.

BAB III :OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis menjelaskan mengenai objek penelitian, jadwal penelitian, populasi dan sampel, model penelitian, variabel penelitian, data penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, metode analisis data, dan hipotesis penelitian.

BAB IV :ANALISIS DAN PEMBAHASAN

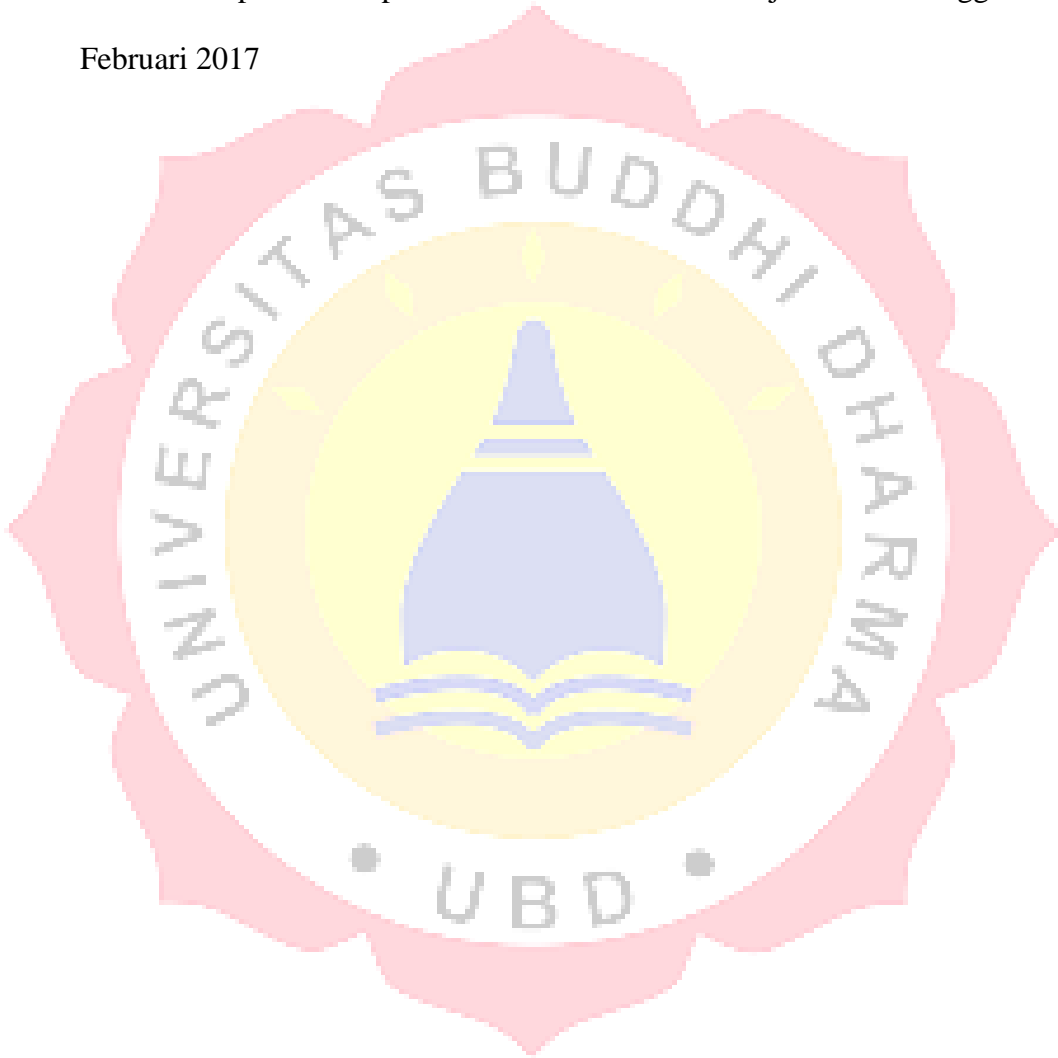
Dalam bab ini, penulis akan menganalisis dan menguji tentang deskripsi penelitian, analisis data penelitian, pembahasan penelitian serta pengujian hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi yang akan memberikan kesimpulan dari hasil analisis pembahasan yang telah di lakukan. Dalam bab ini akan mencoba memberikan saran yang dapat di jadikan masukan bagi pihak manajemen PT. Pendekar Kaos.

1.8. Jadwal Penelitian

Sebelum melakukan penelitian maka penulis mengatur jadwalnya terlebih dahulu, supaya pelaksanaan lebih teratur dan rapi, selain itu juga supaya data relevan dengan bukti objek yang di teliti. Maka penulis melakukan penelitian pada PT. Pendekar Kaos sejak mulai tanggal 17 Februari 2017



Jadwal Penelitian

NO.	KEGIATAN	FEB				MAR				APR				MEI				JUNI			
		2017				2017				2017				2017				2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survei Lapangan																				
2.	Pembuatan Proposal																				
3.	Pengajuan Proposal																				
4.	Bimbingan Skripsi																				
5.	Pelaksanaan Penelitian																				
6.	Sidang Skripsi																				

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Suparno Eko Widodo(2015:234) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

“Kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan , keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun local proyek”.

Menurut Brian Aprianto, SPHR & Fonny Arisandy Jacob (2015:708) dalam bukunya yang berjudul Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia menyatakan bahwa:

“Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan tenaga kerja dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat yang adil dan sejahtera.”.

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan. Kesehatan kerja merupakan sumber daya kehidupan sehari-hari bagi karyawan, termasuk ketika mereka

melaksanakan pekerjaannya, karena tanpa kesehatan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya, karena tanpa kesejahatan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, kondisi kesehatan kesehatan kerja para pekerja atau karyawan haruslah menjadi perhatian utama oleh perusahaan agar mereka tidak mengalami gangguan ketika melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaiannya tujuan perusahaan.

Kesehatan kerja memiliki tiga komponen utama, yaitu kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Hubungan interaktif dan serasi antara ketiga komponen ini akan dapat menghasilkan kesehatan kerja yang baik dan optimal. Kapasitas kerja ini meliputi status kesehatan kerja dan gizi kerja, yang mana komponen ini merupakan bekal bagi para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Beban kerja meliputi beban fisik dan beban mental, yang mana beban kerja ini dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Lingkungan kerja, seperti cuaca, kebisingan, debu, zat-zat kimia, dan lain-lain dapat menjadi beban tambahan bagi para pekerja, yang berpotensi menimbulkan gangguan atau penyakit akibat kerja.

2.1.2. Faktor-faktor penyebab gangguan kesehatan akibat kerja

Banyak sekali faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit sebagai akibat dari kerja. Namun demikian, faktor-faktor yang dapat menjadi penyebab gangguan kesehatan kerja itu tergantung pada jenis pekerjaannya, artinya bahwa tidak semua

faktor penyebab tersebut terdapat pada setiap jenis pekerjaan, dan di samping itu berkualitas dan kuantitas dari faktor-faktor tersebut memiliki akibat yang dapat berbeda pada setiap jenis pekerjaan yang sama. Adapun faktor-faktor menurut sumber Suparyadi 2015-399 ,Manajemen Sumber Daya Manusia, yang dapat menjadi penyebab terjadinya gangguan kesehatan kerja sebagai berikut:

a. Faktor Fisik

1. Suara tinggi/bising : dapat menyebabkan ketulian.
2. Temperatur/suhu tinggi : dapat menyebabkan *hiperpireksi, milliaria, heat cramp, heat exhaustion*, dan heat stroke.
3. Radiasi sinar *elektromagnetik* : inframerah menyebabkan katarak, ultraviolet menyebabkan konjungtivitis, radioaktif/alfa/beta/gama/X menyebabkan gangguan terhadap sel tubuh manusia.
4. Tekanan udara tinggi : menyebabkan *coison disease*.
5. Getaran : menyebabkan *Reynaud disease*, gangguan *metabolism, polineurutis*.

b. Faktor Kimia

1. Asal : bahan baku, bahan tambahan, hasil antara, hasil samping, hasil (produk), sisa produksi atau bahan buangan.
2. Bentuk : zat padat, cair, gas, uap, maupun partikel.
3. Cara masuk kedalam tubuh dapat melalui saluran pernapasan, saluran pencernaan, kulit, dan mukosa.

4. Efek terhadap : iritasi, alergi, korosif, keracunan sistemik, kanker, kerusakan/kelainan janin, efek bius, pengaruh genetik.

c. Faktor Biologi

1. *Viral disease* : rabies, hepatitis.
2. *Bakterial disease* : anthrax, leptospirosis, brucellosis, TBC, tetanus.
3. *Fungal disease* : dermatophytoses, histoplasmosis.
4. *Parasitic disease* : ancylosmiasis, schistosomiasis.

d. Faktor ergonomic/fisiologi

1. Akibat dari : cara kerja yang salah, posisi kerja, alat kerja, lingkungan kerja yang salah, salah konstruksi.
2. Efek terhadap tubuh : kelelahan fisik, nyeri otot, deformitas tulang, perubahan bentuk, dislokasi, kecelakaan.

e. Faktor Mental Psikologis

1. Akibat dari : organisasi kerja, (tipe pemimpin, hubungan kerja, komunikasi, keamanan), tipe kerja (monoton, berulang-ulang, kerja berlebihan, kerja kurang, kerja shif, terpencil).
2. Manifestasinya berupa stress.

2.1.2. Pengertian Keselamatan Kerja

Para karyawan umumnya menginginkan kerja aman, sehat yang di timbulkan dari lingkungan pekerjaan. Namun demikian, pemberi selalu beranggapan bahwa kecelakaan suatu peristiwa yang tidak dapat di

hindari akibat pekerjaan. Mereka memahami akibat itu timbul karena minimnya peralatan dan kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan menggunakan peralatan sebagai akibat dari kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan menggunakan peralatan sebagai akibat dari kurangnya pelatihan. Akan tetapi karena faktor biaya yang *relative* besar untuk keperluan itu, kepentingan itu akan terabaikan. Kejadian ini kebanyakan terjadi pada perusahaan di negara sedang berkembang. Situasi yang berbeda dengan perhatian yang serius tentang kesehatan dan keselamatan kerja di jumpai pada negara-negara maju dapat di buktikan bahwa tingginya kecelakaan kerja terdapat pada banyak perusahaan di negara dibandingkan dengan yang di alami di negara-negara maju.

Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang di alami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang di akibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Sedikit karyawan yang mengalami cedera jangka pendek atau jangka panjang akibat pekerjaan mereka. Berbagai hasil penelitian hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan hasil-hasil.

Konsep kesehatan dan keselamatan kerja bukan sesuatu yang baru lagi banyak perusahaan dan menjadi tanggung jawab perusahaan untuk melindungi karyawannya. Seseorang yang sehat , tidak bermasalah tentang kondisi fisik atau mental dan emosional. Akan dapat

melaksanakan aktivitasnya secara atau normal. Kesehatan dan keselamatan kerja sesuatu yang di inginkan oleh setiap anggota organisasi. Sama halnya dengan itu, pemberi kerja berusaha untuk memberikan kesejahteraan kepada para karyawannya. Perusahaan besar umumnya memiliki bagian yang menangani bidang kesehatan dan keselamatan kerja. Sementara di perusahaan kecil di tangani langsung bagian sumber daya manusia atau manajer.

Kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting di lakukan untuk menjaga keamanan dan kenyamanan kerja karyawan yang menjadi tanggung jawab para pemberi kerja. Berdasarkan laporan mengenai kecelakaan kerja sangat mengagetkan, terdapat 83.714 kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia pada tahun 2007 dengan rata-rata 233 kasus kecelakaan kerja setiap di Indonesia. Dan pada umumnya kecelakaan kerja di sebabkan oleh dua faktor umum, antara lain, manusia dan lingkungannya, faktor manusia berkaitan dengan tindakan tidak aman karena mengabaikan peraturan dan ketentuan kerja. Di sisi lain, kecelakaan kerja dapat juga terjadi akibat kondisi tidak aman dari lingkungan kerja dan yang menyangkut peralatan-peralatan kerja yang memberikan kejadian yang lebih tinggi frekuensinya dibandingkan dengan faktor manusia. Para pekerja pada umumnya tidak patuh terhadap prosedur dan waktu kerja sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kebanyakan para pekerja di bawah beban yang bergantung, bekerja pada malam hari, dan tidak

menggunakan peralatan kerja yang semestinya di gunakan seperti helm, penutup hidung dan mulut, dan lain-lain

Berdasarkan hasil survey, industry konveksi memiliki penyebab kecelakaan kerja yang paling tinggi di bandingkan dengan industri lainnya. Pada industri PT. Pendekar Kaos merupakan industrti garmen yang rata-rata banyak terjadi kecelakaan kerja. Kebanyakan karyawan tidak memakai alat pelindung untuk di gunakan untuk melindungi dirinya sendiri.

Sama seperti sistem manajemen lain, sistem maanjemen kesehatan dan keselamatan kerja adalah pengoperasian fungsi-fungsi manajemen ke dalam kegiatan-kegiatan organisasi yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja terdapat pada peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996 Pasal I. Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan,tanggung jawab, pelaksanaan,prosedur,proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan , pencapaian dan pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya sempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Progam kesehatan dan keselamatan kerja telah dilaksanakan oleh banyak organisasi yang bertujuan untuk mengurangi atau menghindari risiko kecelakaan kerja.Berbagai peristiwa telah menimpa pekerja

akibat perlakuan akibat perlakuan tidak aman yang menimbulkan kecelakaan kerja. Perusahaan-perusahaan manufaktur umumnya memiliki resiko kecelakaan kerja yang cukup besar. Kebanyakan kecelakaan kerja di timbulkan perilaku yang tidak aman, misalnya kejatuhan benda-benda berat , jatuh dari tempat tinggi , terkena sengatan listrik mesin produksi dan lain-lain.

Berbagai undang-undang dan peraturan pemerintah tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang di jadikan sebagai acuan untuk meminimalkan resiko kecelakaan kerja , namun resiko kecelakaan kerja masih tetap terjadi.

Faktor-faktor keselamatan kerja menurut sumber Suparyadi 2015-386, Manajemen Sumber Daya Manusia, banyak sekali faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya gangguan keselamatan kerja. Namun demikian, faktor-faktor yang dapat menjadi penyebab gangguan keselamatan kerja itu tergantung pada jenis pekerjaannya, dan di Adapun faktor-faktor yang dapat menjadi penyebab terjadinya gangguan keselamatan kerja sebagai berikut :

1. Karakteristik pribadi
2. Daya penglihatan
3. Usia
4. Pendidikan dan Pelatihan
5. Pengalaman
6. Kemampuan persektif versus keterampilan gerak

7. Kemampuan fisik dan mental
8. Stress
9. Lingkungan fisik
10. Lingkungan psikologis

2.2. Loyalitas Karyawan

2.2.1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan kerja dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Hasibuan (2017), Kesetiaan dicerminkan oleh kesetiaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Meyer, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Jadi di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercerah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job*

description , melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

Selanjutnya Steers & Porter menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Karakteristik Pribadi, meliputi : usia , masa kerja , jenis kelamin, tingkat pendidikan , prestasi yang di miliki , ras .
2. Karakteristik Pekerjaan sifat kepribadian. meliputi : tantangan kerja, stress kerja , kesempatan untuk berinteraksi sosial, Job indentifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik Perusahaan , yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas , tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan , paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi control perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah di ungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang di harapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang di harapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan.

Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah di antaranya karena sifat karakternya (bawaan). Kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti

ingin meninggalkan organisasi, merasa bekerja di instansi/organisasi lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan organisasi. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas hasil kerjanya sendiri dengan prestasi yang didapat untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Runtu, Loyalitas tidak mungkin di anggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktifitas yang melampaui standar , memiliki perilaku yang baik, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus di imbangi oleh loyalitas organisasi.

Ada 10 Indikator yang dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan Powers (dalam runtu,2015), yaitu:

1. Tetap bertahan dalam organisasi
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
4. Mempromosikan organisasi kepada pelanggan dan masyarakat umum

5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan
7. Menaati peraturan tanpa peraturan yang ketat
8. Tidak bergosip , berbohong dan mencuri
9. Menawarkan saran baik
10. Mau mengikuti arahan atau instruksi

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja pasti adanya proses organisasi untuk mewujudkan loyalitas karyawan dengan baik, ada beberapa aspek-aspek yang terdapat di dalamnya untuk mewujudkan loyalitas karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Aspek–aspek loyalitas kerja karyawan yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

1. Taat pada peraturan ,Setiap kebijakan yang di sudah di terapkan di perusahaan harus di taati oleh semua karyawan guna memperlancar dan mengatur pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi, di taati dan dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan di perusahaan.
2. Tanggung jawab pada perusahaan ,Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab pada karyawan.

3. Kemauan untuk bekerja sama ,Bekerja sama dengan orang-orang dalam atau kelompok organisasi akan memungkinkan organisasi dengan mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

Salah satu survei tentang loyalitas yang di kutip Drizin& Schneider menunjukkan bahwa pendorong utama untuk loyalitas karyawan adalah *Fairness*. Hal itu mencakup, fair dalam penggajian , fair dalam penilaian kinerja, dan fair dalam perumusan dan kebijakan. Sedangkan Mc Quiness (Dalam runtun.2015) mengemukakan bahwa komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi akan berdampak pada loyalitas karyawan. Peran komunikasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan ini di dukung oleh Smith & Rupp.

Dan loyalitas menurut karyawan adalah kesetiaan pada pekerjaan atau bisa dibidang profesi.Sementara organisasi hanya di pandang sebagai tempat bekerja, dan kewajiban karyawan hanyalah bekerja dan mengikuti peraturan yang berlaku di organisasi tersebut, dan tentu harus mendapatkan haknya sesuai kesepakatan.

Jika ada kewajiban lain yang harus di lakukan dan di luar kesepakatan , maka harus ada kompensasi atau benefit tambahan, misalnya jika harus bekerja lembur maka harus mendapatkan hak nya sesuai kesepakatan, misalnya jika harus lembur maka harus mendapatkan upah tambahan. Dari sudut pandang ini, karyawan berharap mereka di anggap sebagai partner oleh organisasi dan bersama

dengan stake bloker/pemilik kepentingan lainnya (*Customer* , *supplier* , pemegang saham) dianggap sangat penting.

Kedua pemahaman ini kata loyalitas tersebut tentu saja berbeda dan bersebrangan. Organisasi termasuk juga karyawan pengambil kebijakan organisasi yang merasa mewakili organisasi, memahami loyalitas adalah keputusan pada organisasi yang mewakili organisasi, memahami loyalitas adalah kepatuhan pada organisasi (atasan peraturan). Sementara karyawan memahami arti kata loyalitas sebagai kesetiaan terhadap profesi dan pekerjaan, bukan pada atasan atau organisasi.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Salah satu survey tentang loyalitas yang di kutip Drizin & Schneider menunjukkan bahwa pendorong utama untuk loyalitas karyawan adalah *Fairness*. Hal itu mencakup, fair dalam penggajian , fair dalam penilaian kinerja, dan fair dalam perumusan dan kebijakan. Sedangkan Mc Quiness (Dalam runtun.2015) mengemukakan bahwa komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi akan berdampak pada loyalitas karyawan. Peran komunikasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan ini di dukung oleh Smith & Rupp.

Loyalitas seorang karyawan tidak hanya di ukur dari kesetiannya terhadap perusahaan. Yang lebih penting,karyawan dapat memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan.

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam perusahaan adalah sumber daya manusia.Sumber daya ini dirasakan semakin penting

karena pengendali dan pengelola perusahaan adalah manusia. Tanpa faktor manusia seluruh sumber daya perusahaan tidak merupakan aset perusahaan yang selalu di monitor kebutuhan dan keinginan sehingga di harapkan mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Hal ini sangat penting karena berkembang atau tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan dan kerjasama antara pemimpin dan karyawannya.

Loyalitas karyawan, banyak hal yang menyebabkan karyawan tidak loyal pada perusahaan, di antaranya ketidaksanggupan perusahaan menjaga karyawan di dalam suatu perusahaan. Hal –hal seperti itu kurang di perhatikan perusahaan kaarena di anggap tidak penting. Perlu di sadari bahwa loyalitas mempunyai peranan penting dalam kemajuan perusahaan.

Loyalitas kerja akan tercipta apa bila kayawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka nyaman bekerja dalam suatu perusahaan tersebut. Yuliandri menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja, serta upah yang di terima di perusahaan.

Bagi perusahaan, memiliki karyawan yang loyal merupakan hal yang menguntungkan. Selain tidak perlu mengeluarkan budget untuk

mencari karyawan baru, perusahaan juga memiliki cara untuk membuat karyawan loyal di perusahaan:

1. Bos yang baik dan konsisten

Tegas dan berwibawa adalah sifat yang harus di miliki jika memiliki seseorang bos atau atasan yang mempunyai karakter seperti itu akan mempengaruhi loyal pada karyawan.

2. Hubungan baik antar karyawan

Persaingan dan berwibawa adalah sifat yang harus di miliki oleh atasan perusahaan dan hal yang lazim di temui di perusahaan. Namun jangan sampai persaingan tersebut dilakukan secara tidak sehat. Jalinlah hubungan yang baik dikantor dengan siapa saja. Karena hubungan baik di kantor itu bukan hanya antara bos dengan karyawan saja, tapi juga antar karyawan sendiri.

3. Karir yang berkembang

Loyalitas karyawan akan tertanam jika perusahaan mendukung para karyawan untuk mengembangkan karyawan dalam proses berkarir. Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan yang mempunyai bakat dan keterampilan sendiri.

4. Penghargaan

Berikan penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja keras untuk perusahaan. Penghargaan yang dapat berupa pujian, bonus, insentif dan

lain-lain. Jangan sampai karyawan merasa kerasnya tidak di hargai dan hanya merasa di dimanfaatkan oleh perusahaan

2.3. Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan di dalam kegiatan pencapaian tujuannya , karyawan menerapkan sumber utama dalam menjalankan perusahaan faktor modal, produksi , peralatan tidak dapat di gunakan sertaa efektif dan efisien jika tidak di jalankan oleh karyawan.

Seorang karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal apabila kesehatan dan keselamatan kerjanya tidak terjamin.Oleh karena itu para karyawan dan perusahaan perlu memperhatikan kondisi dan mental melalui pelaksanaan progam keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berkaitan dengan mesin, alat kerja, bahan dan pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan sertaa cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja yang mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin,. Landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang akibat kerja , memberikan perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efesiensi dan loyalitas”.

Tercapainya tujuan organisasi pada karyawan yang merupakan pelaksana atau menjalankan operasioanl organisasi. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin rendah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-

tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Begitu pula sebaliknya , bagi organisasi yang loyalitas para kaaryawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah di tetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh 4 faktor karakteristik, yaitu karakteristik pribadi. Karakteristik pekerjaan , karakteristik desain perusahaan/organisasi, dan karakteristik pengalaman yang di peroleh dalam perusahaan. Berikut ini dapat di gambarkan kerangka teori yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Didirikan pada tanggal 1 Agustus 2000, dengan nama toko viore di pertokoan di mangga dua, kini toko atau outlet viore juga berekspansi ke pasar pusat grosir metro tanah abang dan mall dengan bazaar produk sepatu merk Sinful dan kaos dengan merk *Excited, Spoon, Courage*. Dan setelah itu nama viore di ganti dengan sebutan nama PT. Pendekar Kaos.

PT. Pendekar Kaos adalah bagian dari ekspansi dengan spesialisasi produsen kaos khusus untuk korporasi atau komunitas yang membutuhkan kaos yang berkualitas dan pengiriman yang sangat cepat karena kami selalu memiliki stok kaos polos dan kain dengan warna-warna umum.

Saat ini kami memperkerjakan sekitar 200 pekerja formal dan informal dan mengoperasikan hampir seratusan mesin jahit berbagai tipe buatan jepang dan tiga mesin printing otomatis buatan Amerika dan berbagai alat beberapa mesin lainnya.

Kami akan terus mendatangkan mesin terbaru untuk menunjang kreativitas dan produktivitas supaya bisa bersaing dengan produk

impor. Industri *garment*/pakaian adalah industri yang sangat padat karya, sekali individu pekerja menjadi sangat penting. Karena komitmen kami untuk mencapai keunggulan mencakup kebutuhan dari setiap orang yang kami pekerjakan.

Kami bertekad membangun iklim kerja yang aman dan memuaskan secara professional bagi karyawan kami agar dapat menghasilkan *output garment* yang berkualitas yang pada akhirnya menguntungkan bagi *customers* dan perusahaan.

3.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

VISI

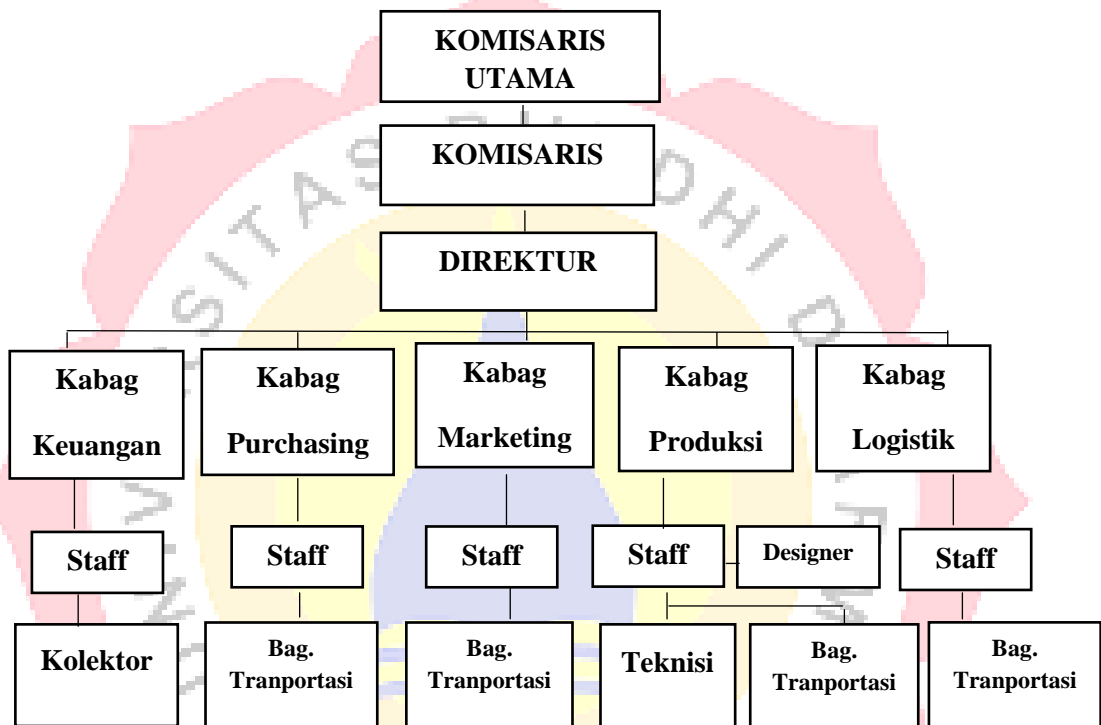
Menjadi *supplier* kaos yang bisa di andalkan dengan pelayanan konsumen, kecepatan pengiriman, dan kualitas yang memuaskan serta tidak hanya berorientasi pada profit sementara.

MISI

Merupakan misi kami adalah kepuasan pelanggan, karena itu kami selalu memperbaharui mesin-mesin kami dengan yang terbaru untuk menunjang bagian produksi dan juga sumber daya manusia yang mempunyai nilai baik serta komitmen tinggi untuk memenuhi permintaan pelanggan kami. Ini sudah kami buktikan dengan menyelesaikan ribuan *purchase order*/proyek dari klien-klien kami.

3.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

PT. Pendekar Kaos memiliki struktur organisasi, yang dapat dilihat dari gambar di bawah ini :



Sumber : PT. Pendekar Kaos

3.1.4. Uraian Tugas

Demi tercapainya perusahaan dan produksi yang baik, perusahaan PT. Pendekar Kaos mempunyai struktur organisasi yang bertugas mengatur, mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Bagian-bagian organisasi tersebut adalah sebagai berikut.

1. Komisaris Utama

- a. Mengepalai segala kegiatan perusahaan
- b. Mengambil segala keputusan demi kelangsungan perusahaan
- c. Menandatangani segala bentuk perjanjian kerja sama maupun kontrak-kontrak lainnya

2 Komisaris

- a. Membantu kegiatan komisaris utama dalam melaksanakan tugasnya
- b. Menggantikan fungsi komisaris dan komisaris utama apabila komisaris utama berhalangan atau diberi wewenang khusus oleh komisaris utama.
- c. Mewakili komisaris utama dalam menandatangani kontrak (apabila sudah diberi wewenang khusus oleh komisaris utama).

3 Direktur

- a. Membantu komisaris dan komisaris utama dalam menjalankan tugasnya
- b. Menggantikan fungsi komisaris dan komisaris utama apabila komisaris atau komisaris utama berhalangan, setelah diberi wewenang khusus oleh komisaris dan komisaris utama.
- c. Memonitor kinerja semua kepala bagian.

4. Kepala Bagian Keuangan

- a. Mengendalikan keuangan perusahaan dengan di monitor direktur
- b. Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran
- c. Melaporkan hasil laporan yang sudah diperiksa kepada direktur berupa judul dan neraca laporan keuangan.

5. Kepala Bagian *Purchasing*

- a. Mengendalikan semua proses pembelian perusahaan
- b. Mengurus pembelian bahan baku
- c. Mengurus pembelian inventaris kantor
- d. Mengurus pembelian bahan penunjang proses produksi
- e. Membuat laporan transaksi pembelian

6. Kepala Bagian Marketing

- a. Mengendalikan semua proses *marketing* promosi perusahaan
- b. Memeriksa laporan penjualan
- c. Merencanakan pemasaran produk
- d. Melaporkan hasil penjualan yang sudah diperiksa kepada direktur

7. Kepala Bagian Produksi

- a. Mengendalikan semua proses produksi perusahaan
- b. Mengontrol jalannya proses produksi
- c. Bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi
- d. Bertanggung jawab atas hasil produksi

8. Kepala Bagian Logistik

- a. Mengendalikan semua proses logistic perusahaan
- b. Menghitung jumlah kebutuhan bahan baku
- c. Mengontrol keluar masuknya barang
- d. Mengatur penempatan barang
- e. Bertanggung jawab terjadi kehilangan atau kerusakan barang
- f. Mengatur penempatan barang
- g. Bertanggung jawab bila terjadi kehilangan atau kerusakan barang

9. Staff Keuangan

Melaksanakan tugas yang diberikan kepala bagian keuangan

10. Kolektor

Melakukan penagihan pada konsumen yang memiliki masalah dalam pembayaran.

11. Staff Purchasing

Melaksanakan tugas yang diberikan kepala bagian *purchasing*

12. Staff Marketing

Melaksanakan tugas yang diberikan kepala bagian *Marketing*

13. Staff Produksi

- a. Melaksanakan tugas yang diberikan kepala bagian produksi
- b. Melakukan proses produksi menjahit
- c. Melakukan proses produksi *cutting*
- d. Melakukan proses produksi gosok
- e. Melakukan proses produksi *finishing*
- f. Melakukan proses produksi *packing*
- g. Melakukan proses produksi *quality control*

14. Designer

Merancang pakaian yang hendak dipasarkan, sesuai dengan keinginan konsumen. Memilih jenis kain, kancing yang dibutuhkan dalam pembuatan model pakaian tertentu.

15. Teknis

- a. Melakukan perbaikan bila ada kerusakan pada mesin
- b. Melakukan pemeriksaan berkala pada mesin – mesin

16. Staff Logistik

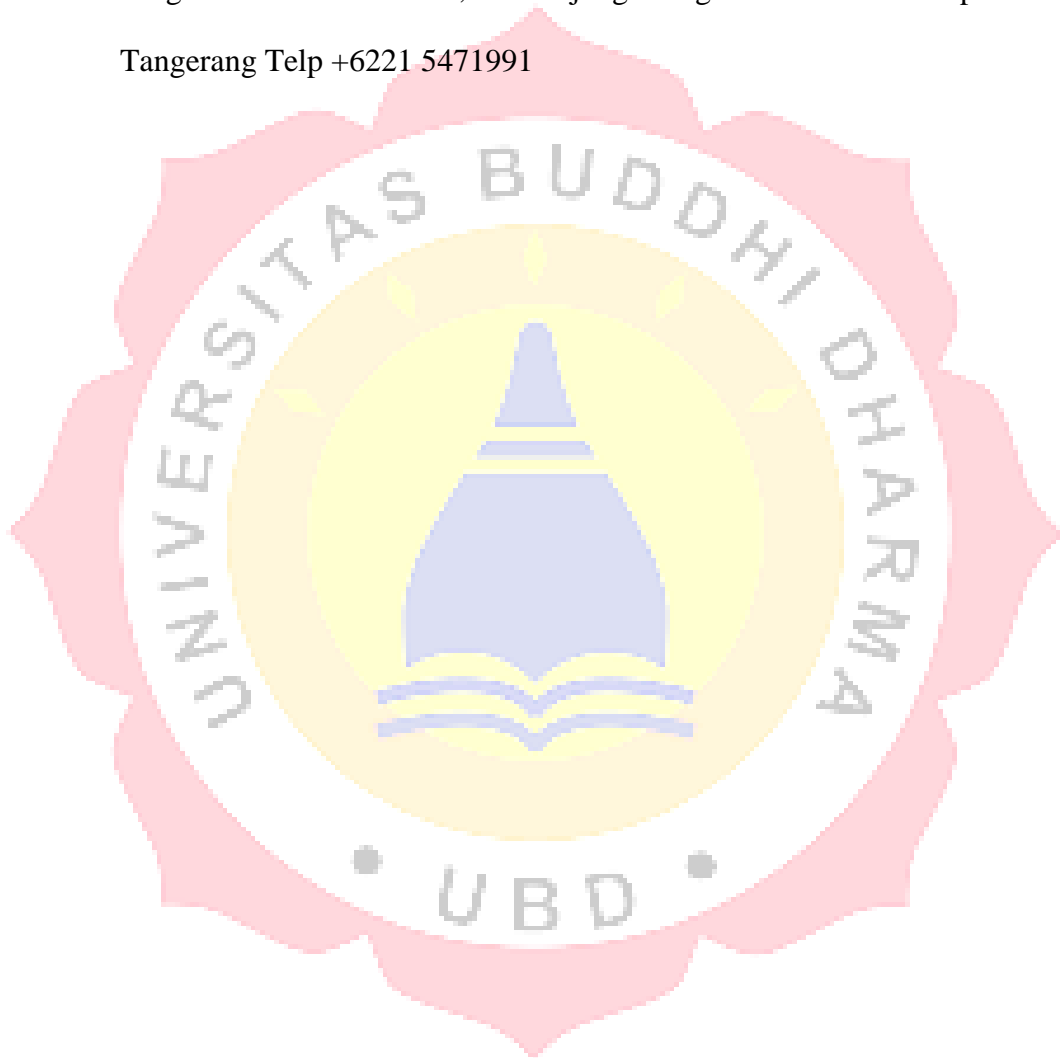
Melakukan tugas yang diberikan kepala bagian logistic

17 Transportasi (yang mencakup supir dan kenek)

- a. Melakukan tugas transportasi dalam perusahaan (supir)
- b. Membantu supir dalam melaksanakan tugasnya (kenek)

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variable atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Objek penelitian pada penelitian adalah PT. Pendekar Kaos yang beralamat di Jl.Dasana IndahKampung Bojong nangka Kav. 9 RT 02/29,Kel. Bojong NangkaKecamatan Kelapa Dua. Tangerang Telp +6221 5471991



3.3. Metode Penelitian

3.3.1. Populasi dan Sampel

3.3.1.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015: 80) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif yang menyatakan bahwa :

“Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pendekar Kaos yang berjumlah 200 orang.

3.3.1.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 81) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif yang menyatakan bahwa :

“ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Jumlah sampel dapat dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (e^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = % Kesalahan

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{200}{1 + 200(0.1^2)}$$

n = 67 Orang

3.3.2. Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan untuk menganalisa penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Pendekar Kaos yaitu menggunakan data dekskriptof, dimana menjelaskan tentang bagaimana data akan di kumpulkan, di analisisa untuk suatu pembuktian dan pengujian dalam mencapai suatu tujuan.

Model penelitian dekskriptif adalah untuk membuat dekskriptif atau gambaran secara sistematis dan akurat yang berhubungan antara fenomena yang akan di teliti. Dalam melakukan penelitian mengenai masalah yang akan di bahas, metode yang dipilih adalah metode penelitian survey, dimana dalam metode ini informasi atau data-data dikumpulkan dari setiap responden melalui kuisioner.

Sugiono (2012:61) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetaapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan judul yang telah di buat oleh penulis,terdapat 3 variabel yang berada dalam penelitian ini yang di antaranya adalah keselamatan kerja,kesehatan kerja dan loyalitas. Tahap operasional adalah tahap penerjemah konsep yang masih menjadi variabel,indikator,dan definisi operasional.

Definisi dari operasioanalisis adalah unsur penelitian tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel folmulasi. Pengukuran operasioanalisis variabel ini menggunakan teknik likert yaitu pertanyaan-pertanyaam yang memberikan lima alternative dan jawaban diberi bobot 1,2,3,4,5.

Pemberian bobot ini di rincikan sebagai berikut:

1. Bila jawaban sangat setuju (SS) maka diberi bobot 5.
2. Bila jawaban setuju (S) maka diberi bobot 4.
3. Bila jawaban kurang setuju (KS) maka diberi bobot 3.
4. Bila jawaban tidak setuju (TS) maka diberi bobot 2
5. Bila jawaban sangat tidak setuju (STS) maka diberi bobot 1.

3.3.3. Variabel Penelitian

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kesehatan kerja (X1)	1.Faktor fisik 2.Faktor kimia 3.Faktor biologi 4.Faktor ergonomic/fisiologi 5.Faktor mental psikologi	1.Suara tinggi/bising 2.Temperature/suhu tinggi 3.Bahan 4. Zat 5. Viral disease 6. Bakterial 7. Cara kerja yang salah 8. Kelelahan fisik 9. Organisasi Kerja 10. Manifestasi	Ordinal
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Suparyadi : 2015-399)			
Keselamatan Kerja (X2)	1.Faktor manusia 2.Faktor lingkungan kerja	1.Karakteristik pribadi 2.Daya penglihatan 3.Usia 4.Pendiidikan dan pelatihan 5.Pengalaman 6.Kemampuan persepsiF versus keterampilan gerak 7.Kemampuan fisik dan mental 8.Stress 9.Lingkungan Fisik 10.Lingkungan psikologis	Ordinal
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Suparyadi : 2015-386)			
Loyalitas Karyawan (Y)	1.Bos yang baik dan konsisten 2.Hubungan baik antar karyawan 3.Karir yang berkembang 4.Penghargaan	1.Tetap bertahan dalam organisasi 2.Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan 3.Menjaga rahasia bisnis perusahaan 4.Mempromosikan organisasi kepada pelanggan dan masyarakat umum 5.Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat 6.Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan 7.Menaati peraturan tanpa peraturan yang ketat 8.Tidak bergosip , berbohong dan mencuri 9.Menawarkan saran baik	Ordinal

		10. Maumengikuti arahanatau instruksi	
--	--	---------------------------------------	--

3.3.4. Data Penelitian

3.3.4.1. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari observasi ,wawancara , dan kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh daari buku-buku referensi data sumber –sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang di telti.

3.3.4.2. Sumber Data

Sumber data adalah tempat di dapatkan data yang di inginkan. Pengetahuan tentang sumber data yang merupakan hal yang sangat penting untuk di ketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Sumber data dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari observasi langsung dari PT. Pendekar Kaos, wawancara langsung pada manajer, dan penyebaran kuisisioner pada karyawan PT. Pendekar Kaos.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku referensi dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang di teliti.

3.3.4.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan seseorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid dan terpercaya yang akhirnya akan memungkinkan generalisasi yang objektif. Secara garis besar teknik yang dapat digunakan untuk pengumpulan data adalah:

1. Teknik Pengumpulan Data Primer, Meliputi :

a. Observasi

Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertolongan indra mata. Dan observasi juga merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang sangat lazim dalam metode penelitian kualitatif. Observasi pada hakikatnya merupakan kegiatan dengan

menggunakan panca indra untuk memperoleh informasi yang di perlukan untuk menjawab masalah penelitian.

b. Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi atau komunikasi secara langsung antara pewawancara dengan responden

c. Kuesioner

Kuisisioner adalah pertanyaan tertulis yang di ajukam kepada responden, jawaban diisi oleh responden sesuai daftar pertanyaan yang di terima, sedangkan pada wawancara jawaban responden diisi oleh pewawancara.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder , Meliputi

a. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah salah satu teknik pengumpulan data yang berasal dari buku atau hasil penelitian terdahulu

3.4. Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh hasil yang baik maka perlu didukung data yang baik pula.Sedangkan baik tidaknya data tergantung pada baik atau tidaknya instrument pengumpulan data.Instrument pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 (dua) syarat penting, yakni valid dan realibilitas.

3.4.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang di teliti secara tepat. Validitas konstruksi dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi (validitas)
- X = Skor pada subjek item n
- Y = Skor total subjek
- XY = Skor pada subjek item n di kalikan skor total
- n = Banyaknya subjek

3.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrument yang di gunakan dalam penelitian ini dapat memberikan yang di inginkan dan dapat di percaya serta mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya di lapangan. Instrument yang *reliable* adalah instrument yang bilamana di cobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa

indikator-indikator (variabel) mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur lainnya.

3.5. Metode Analisis Data

Dalam usaha menganalisa data membahas permasalahan yang dikemukakan kepada penelitian ini, peneliti menggunakan suatu teknik dan alat analisa sebagai berikut :

1. Analisis Skoring

Analisa ini di gunakan untuk mendapatkan data kuantitatif , yakni yang diperoleh melalui pengisian kuisisioner menggunakan skor nilai pada setiap jawaban responden yang dinyatakan dalam skala Likert dengan skor nilai : nilai 5 untuk jawaban yang sangat setuju , nilai 4 untuk jawaban setuju , nilai 3 untuk jawaban tidak setuju , nilai 2 untuk jawaban kurang setuju , dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban responden masuk ke dalam klasifikasi dari tingkat sangat tinggi ke tingkat sangat rendah maka dibuat interval.

Tabel 3.5
Kategori Nilai Jawaban Responden

NO	NILAI	KATEGORI NILAI
1	3,6 - 4,4	Sangat tinggi / baik
2	3,6 – 3,5	Tinggi / Baik
3	1,8 – 2,6	Sedang / Cukup
4	0,9 – 1,7	Rendah / Baik
5	0,0 – 0,8	Sangat Rendah / Buruk

2. Analisis Statistik

Analisis ini di gunakan untuk menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis yang di ajukan, yakni melihat pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pendekar Kaos , baik secara simultan maupun secara porsial. Analisa ini dilakukan menggunakan *Statistical Package For The Social Sciences (SPSS)* versi 24.00

3.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk melanjutkan dan juga menuntun atau mengarahkan penyeldikan

selanjutnya. Untuk menguji keterkaitan koefisien dapat di uji melalui uji t menggunakan alat bantu berupa SPSS versi 24.00 , dengan rumus untuk menguji hipotesis tersebut :

$$r\sqrt{n-2}$$

t =

$$r\sqrt{1-r^2}$$

Keterangan :

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

3.6.1. Uji T

Menurut , V Wiratna Sujarweni (2015 : 161) dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi menyatakan bahwa :

“Uji T adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang di gunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Xi) secara individual mempenharuhi variabel dependen (Y)”. Untuk menguji keterkaitan koefisien, uji t menggunakan alat bantu berupa SPSS versi 24 dengan rumus untuk menguji hipotesis sebagai berikut .

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : P = 0$ (Tidak ada hubungan antara x dan y)

$H_a : P > 0$ (ada hubungan positif antara X dan Y)

$H_a : P < 0$ (ada hubungan negative antara X dan Y)

$H_a : P \neq 0$ (ada hubungan antara X dan Y)

Untuk menguji hipotesis nol (H_0) kriterianya sebagai berikut :

- a. Bila nilai t hitung $>$ nilai t table , maka H_0 di tolak H_a di terima
- b. Bila nilai t hitung $<$ nilai t table , maka H_0 di terima dan H_a di tolak .

Dalam pengujian menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% sedangkan $\alpha = 5\%$ $df = n-2$.

3.6.2. Uji F

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015 : 161) dalam bukunya yang berjudul Metodologi Bisnis & Ekonomi menyatakan bahwa :

“Uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel berikut :

Menurut Sugiyono (2012 : 192) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Bisnis, rumus untuk uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

n = Jumlah anggota sampel

k = Jumlah variabel independen

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F penelitian dengan nilai F pada table dengan cara :

1. Menghitung F penelitian yang di dapatkan melalui kolom F pada table yang didapatkan dari output progam SPSS versi 2.2.
2. Menghitung nilai F table dengan taraf signifikasi tertentu menggunakan criteria hipotesis sebagai berikut :
 - a. Jika F penelitian > nilai F table maka Ho di tolak dan Ha di terima
 - b. Jika penelitian < nilai F table maka Ho diterima dan Ha ditolak
3. Mengambil keputusan apakah Ho di tolak dan Ha diterima