

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

1.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini dijelaskan berbagai teori dan pengertian yang berkaitan dengan seleksi, keselamatan kesehatan kerja, loyalitas dan komitmen karyawan.

2.1.1 Pengertian Seleksi

Proses seleksi merupakan proses penting yang dilakukan perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang kompeten. Menurut Sinambela (2016: 140) Mengemukakan Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Seleksi dalam Manajemen Sumber daya manusia adalah pemilihan terhadap orang-orang, suatu proses untuk menilai suatu kemungkinan keberhasilan atau kegagalan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2015: 177) Mengemukakan Seleksi adalah kegiatan pemilihan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Tujuan dari pada pelaksanaan seleksi adalah mendapatkan orang-orang yang tertarik untuk menduduki suatu jabatan dengan memiliki syarat-syarat atau kualifikasi yang sebaik-baiknya.

2.1.1.1 Proses Seleksi

Dalam melaksanakan proses seleksi perusahaan biasanya memiliki ketentuan tersendiri dan menyesuaikan dengan kebutuhannya. Menurut Mar'ih (2016: 92) langkah proses seleksi yang disusun oleh HRD hendaknya meminimalisasi dampak dimasa yang datang setelah proses seleksi berlangsung. Langkah-langkah proses seleksi yang dilakukan sebagai berikut:

1. Penerimaan

Seleksi dimulai dengan undangan dari pihak HRD kepada calon pelamar untuk datang ke kantor, HRD melakukan wawancara pendahuluan. Wawancara ini untuk membantu menghilangkan kesalahpahaman dan menghindari informasi yang didapat dari sumber tidak resmi. Pada tahap ini HRD memeriksa berkas-berkas informasi lamaran sambil menggali sebanyak mungkin informasi pelamar.

2. Tes Penerimaan

Tes-tes yang diberlakukan oleh perusahaan pada proses penerimaan karyawan sangat berguna untuk mendapatkan informasi yang objektif tentang pelamar. Dengan begitu, perusahaan dapat membandingkan antara hasil tes satu calon karyawan dan calon karyawan lainnya. Bentuk-bentuk tes yang diadakan bermacam-macam, berikut bentuk-bentuk tes yang umum dilakukan Perusahaan:

- a. Tes Psikologi, tes ini menilai dan mengukur kepribadian, bakat minat, kecerdasan, logika, dan prestasi.
- b. Tes Pengetahuan, tes ini menguji pengetahuan umum dan pengetahuan bidang kerja para pelamar tentang bidang kerja yang dilamar.
- c. Tes Kompetensi, tes yang mengukur kemampuan para pelamar untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diampunya dan membutuhkan keahlian khusus.

3. Wawancara Seleksi

Wawancara seleksi merupakan interaksi antara pihak HRD dan pelamar untuk mencari informasi dari pelamar yang digali dari beberapa pertanyaan yang diajukan saat pelamar datang memenuhi panggilan seleksi. Dengan adanya sesi wawancara, tak hanya pihak perusahaan yang datang menggali informasi dari pelamar. Akan tetapi, pelamar juga secara

tidak langsung mendapatkan informasi tentang perusahaan. Dengan adanya wawancara, memungkinkan adanya informasi dua arah yaitu pewawancara yang mempelajari pelamar dan pelamarmempelajari perusahaan.

4. Pemeriksaan Referensi

Pada pemeriksaan referensi ini, perusahaan mencocokkan akurasi data yang telah dicantumkan pada pelamar. Dengan pengecekan referensi, HRD dari perusahaan terkait dapat memprediksikan keberhasilan pekerjaan. Kinerja karyawan pada masa lalu dapat memprediksi kinerja karyawan dimasa yang datang.

5. Evaluasi Medis

Perusahaan ingin mengetahui derajat kesehatan dan kekuatan karyawan. Diharapkan dengan kualitas kesehatan dan kekuatan tubuh yang baik, karyawan dapat bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik.

6. Keputusan Penerimaan

Keputusan penerimaan biasanya diambil perusahaan setelah proses wawancara dan tes kesehatan (*optional*) telah ditempuh pelamar. HRD tidak mengambil keputusan sendiri, tetapi melibatkan dan mengambil keputusan bersama dengan atasan, dan divisi tempat pelamar nantinya bekerja.

7. Evaluasi

Ketika HRD bersama perusahaan telah memutuskan penerimaan karyawan, saat itu pula HRD memulai pekerjaan baru atas pelamar yang lolos menjadi karyawan. Evaluasi karyawan baru biasanya jauh lebih intensif pada tiga bulan pertama.

2.1.1.2 Kriteria Seleksi

Untuk melakukan seleksi sebagai upaya menemukan karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan, manajer sumber daya manusia di perusahaan tersebut menentuka kriteria-kriteria seleksi. Menurut Mar'ih (2016: 78) kriteria seleksi didasarkan pada hal-hal berikut:

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Keahlian
4. Kondisi fisik
5. Usia
6. Kedisiplinan
7. Kemampuan bekerja dalam tim
8. Kemampuan berinisiatif dan kreatif
9. Penampilan
10. Emosi

2.1.1.3 Hambatan Pelaksanaan Seleksi

Pelaksanaan seleksi telah direncanakan seksama, dalam implementasinya tetap saja diperoleh hambatan. Menurut Badriyah dalam Sinambela (2016: 142) berikut berbagai hambatan-hamabatan pelaksanaan seleksi:

1. Tolak ukur, hal yang dimaksud tolak ukur adalah kesulitan yang dihadapi dalam menentukan standar yang tepat digunakan dalam mengukur berbagai kualifikasi yang ditentukan.
2. Penyeleksi, kesulitan mendapatkan penyeleksi yang profesional, jujur dan objektif melaksanakan tugasnya.

3. Persepsi tentang seleksi, terdapat kesenjangan persepsi antara manajemen dengan penyeleksi yang ditugaskan sehingga penerapan prinsip-prinsip seleksi tidak dapat dilakukan dengan baik dan benar.
4. Hasil seleksi versus pembiayaan, manajemen mengharapkan hasil seleksi yang objektif dilakukan tetapi tidak memfasilitasi pembiayaan yang diajukan.
5. Kejujuran pelamar, pada umumnya pelamar memberikan jawaban yang baik-baik saja maka dirinya sedangkan kurang baik umumnya akan disembunyikan. Dalam kondisi seperti ini tentu saja dibutuhkan seleksi yang memerlukan wawancara mendalam.

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) cukup penting bagi moral, legalitas dan finansial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu.

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan proses pemeliharaan karyawan guna untuk menjamin karyawan tersebut merasa nyaman dan selamat selama bekerja. Menurut Enny (2019: 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Sopiah&Sangadji (2018: 324) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya.

Menurut Husni dalam Sopiah&Sangadji (2018: 325) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja.

2.1.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dengan program K3 yang baik, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan yang pada akhirnya pengeluaran biaya dapat ditekan. Menurut Enny (2019: 3) Tujuan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3):

1. Membuat karyawan merasa nyaman

Artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan rasa takut dapat diminimalisir sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

2. Memperlancar proses kerja

Artinya dengan adanya program K3 maka kecelakaan kerja dapat di minimalisir, kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin

Baik secara fisik maupun mental maka karyawan dapat beraktivitas secara normal.

3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

Artinya dalam hal ini setiap melakukan pekerjaan sudah paham dan mengerti aturan kerja yang telah ditetapkan.

4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Artinya perusahaan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada, dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda ataupun peringatan.

5. Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan adanya program K3 diharapkan tindakan karyawan tidak mengganggu aktivitas karyawannya.

6. Menekan biaya

Artinya dengan adanya program K3 maka kecelakaan kerja dapat diminimalisir.

7. Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada aturan kerja terlaksana dengan baik.

8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program K3 ini maka tuntutan karyawan dapat diminimalisir.

2.1.2.3 Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki fungsi bagi karyawan, menurut Sopiah&Sangadji (2018: 326) Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah upaya perlindungan kesehatan para pekerja dengancara promosi kesehatan,dan meningkatkan daya tubuh dan kebugaran pekerja. Sementara fungsi keselamatan adalah menciptakan sistem kerja kerja yang aman atau yang mempunyai potensi risiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan. Berdasarkan pengertian (K3) diatas, dapat menarik kesimpulan fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain:

1. Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas.
2. Setiap orang yang berada di tempat kerja perlu terjamin keselamatannya.
3. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan banyak perusahaan. Menurut Enny (2019: 8) bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang

tidak membuat program Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara baik. Perusahaan yang memiliki program K3 yang baik mampu meminimalkan risiko yang dihadapi.

Faktor-faktor yang memengaruhi Keselamatan kerja karyawan yaitu:

1. Kelengkapan peralatan kerja

Bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya semakin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang maka keselamatan kerja juga tidak terjamin

2. Kualitas peralatan kerja

Disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kedisiplinan karyawan

Artinya hal yang berkaitan dengan perilaku karyawan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja, jika tidak disiplin maka keselamatan kerja tidak terjamin.

4. Ketegasan pimpinan

Artinya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan tidak mengawasi bawahannya yang melanggar ketentuan maka berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

5. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka memberikan semangat kerja yang tinggi.

6. Motivasi kerja

Sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga baik jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap.

7. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar aturan dan ketentuan. Pengawasan ini dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat-tempat tertentu.

8. Umur alat kerja

Artinya umur dari peralatan kerja juga memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus digantikan dengan yang baru sekalipun masih terlihat baik.

2.1.2.5 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kesehatan Kerja

Dalam bekerja kesehatan adalah sangat penting diperhatikan karena dengan sehat bekerja merasa nyaman dan fokus. Menurut Enny (2019: 11) fisik yang sehat merupakan idaman seluruh karyawan. Demikian juga perusahaan, merasa senang jika karyawan perusahaan sehat. Kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor diantaranya yaitu:

1. Udara

Artinya kondisi udara diruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Kualitas udara sangat mempengaruhi kesehatan karyawan seperti panas atau berdebu.

2. Cahaya

Kualitas cahaya diruangan juga sangat memengaruhi kesehatan karyawan, pada ruangan yang terlalu gelap tentu merusak kesehatan karyawan terutama kesehatan mata

3. Kebisingan

Suara yang ada didalam suatu ruangan atau lokasi bekerja yang terlalu berbisik atau bising tentu memengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan kedap suara.

4. Aroma berbau

Aroma yang dikeluarkan yang kurang sedap seperti zat-zat tertentu yang membahayakan misalnya zat kimia mempengaruhi kesehatan karyawan.

Oleh karena itu perlu dipersiapkan masker agar terhindar dari bau yang kurang sedap.

5. Layout ruangan

Tata letak ruangan sangat berpengaruh kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karean itu agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan.

2.1.2.6 Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Enny (2019: 8) untuk menyusun kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perusahaan melakukan aktivitas awal sebagai berikut:

1. Melakukan tinjauan awal kondisi K3 yang meliputi:
 - a. Mengidentifikasi potensi bahaya yang mungkin terjadi, penilaian dan pengendalian risiko.
 - b. Melakukan *benchmarking* penerapan K3 dengan perusahaan dan sector industry lain yang lebih baik.
 - c. Menganalisis sebab dan akibat kejadian yang membahayakan.

- d. Kompensasi dan gangguan serta hasil penilaian sebelumnya yang berkaitan dengan keselamatan.
 - e. Penilaian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang disediakan.
2. Memperhatikan peningkatan kinerja manajemen K3 secara terus menerus.
 3. Memperhatikan masukan dari pekerja/buruh atau serikat buruh.

2.1.2.7 Peraturan Pemerintah/Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sopiah&Sangadji (2018: 329) Peraturan pemerintah terkait K3:

1. Peraturan Uap tahun 1930
2. Peraturan Pemerintah No.7 tahun 1973 tentang pengawasan atas peredaran, penyimpanan dan peredaran pestisida.
3. Peraturan Pemerintah No.19 tahun 1973 tentang pengaturan dan pengawasan keselamatan kerja di bidang pertambangan.
4. Peraturan Pemerintah No.11 tahun 1979 tentang keselamatan kerja pada permunian dan pengolahan minyak dan gas bumi.

Menurut Sopiah & Sangadji (2018: 329) Undang-Undang terkait K3:

5. Undang-Undang Uap tahun 1930
6. Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja
7. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2.1.3 Komitmen Karyawan

Dalam diri setiap karyawan diharapkan memiliki komitmen penuh pada organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan pegawai yang berlaku dalam organisai namun juga adanya keyakinan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. Organisasi wajib menanamkan

keyakinan dalam diri para karyawannya bahwa dengan komitmen penuh organisasi berbagai harapan cita-cita dan kebutuhan para karyawan terwujud dan terpenuhi.

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan merupakan sikap kerja yang perlu diterapkan pada masing-masing karyawan, menurut Akbar (2019: 62) komitmen karyawan pada organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan mengevaluasi kekuatan para pekerja untuk bertahan pada suatu perusahaan.

Menurut Robbins dalam Akbar (2019: 62) komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat dia bekerja dimana karyawan memperlihatkan sikap sebagai berikut:

1. Keyakinan yang sungguh-sungguh untuk tujuan dan nilai organisasi.
2. Kesiediaan untuk berusaha atau berbuat sesuatu demi organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota suatu organisasi.

Menurut Luthans dalam Kaswan (2015: 124) menyatakan bahwa komitmen karyawan dalam organisasi sebagai sikap kerja yang berdampak positif terhadap organisasi

2.1.3.2 Bentuk Komitmen Terhadap Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi bias dilihat dari berbagai cara, Menurut Etzioni dalam Akbar (2019: 63) mengemukakan tiga bentuk komitmen terhadap organisasi yaitu, sebagai berikut:

1. Keterlibatan moral

Yaitu orientasi yang positif dan kuat terhadap organisasi karena adanya interaksi terhadap tujuan, nilai, Norma organisasi dan identifikasi pemegang otoritas. Individu memiliki komitmen pada organisasi sejauh identitas pribadi konsisten dengan tujuan organisasi.

2. Keterlibatan kalkulatif

Keinginan individu untuk tetap menetap pada suatu organisasi karena kepentingan timbal balik dalam organisasi tersebut.

3. Keterlibatan alternatif

Orientasi yang negatif terhadap organisasi terutama pada situasi dimana individu merasa terpaksa untuk berperilaku tertentu.

2.1.3.3 Dimensi Komitmen Terhadap Organisasi

Komitmen terhadap organisasi merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Menurut Mayer&Allen dalam Kaswan (2015: 126) komitmen karyawan terhadap organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu:

1. Komitmen afektif, menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri karyawan dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, umpan balik dari dan keterlibatan dalam manajemen. Karyawan yang memiliki komitmen afektif cenderung untuk tetap dalam suatu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.
2. Komitmen kelanjutan, komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang sudah diperoleh selama di dalam organisasi. Seperti gaji, fasilitas dll. Komitmen ini maka menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.
3. Komitmen *normative*, menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan social yang merupakan hasil

pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seseorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa.

2.1.3.4 Indikator Komitmen Karyawan

Karyawan yang memiliki sikap komitmen terhadap organisasi Akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya, Menurut Bashaw&Garant dalam Akbar (2019: 63) bahwa karyawan yang memiliki komitmen dalam bekerja memiliki sikap, sebagai berikut:

1. Kemauan karyawan, kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Disamping itu karyawan juga mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka bertanggung jawab.
2. Kesetiaan karyawan, karyawan yang memiliki kesetiaan tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tekad dari kesanggupan mereka terhadap organisasi yang sudah disepakati bersama.
3. Kebanggaan karyawan, kebanggaan karyawan kepada perusahaan disebabkan oleh karyawan merasa perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan saran yang dibutuhkan.

2.1.4 Loyalitas

Perusahaan atau organisasi berusaha menciptakan loyalitas diantara karyawan, salah satunya menciptakan dan meningkatkan loyalitas ditempat kerja adalah melibatkan karyawan dan membuat mereka jadi bagian solusi serta mengembangkan sistem umpan balik membantu mereka merasa penting dan memiliki komunikasi yang terbuka jika karyawan merasa didengar dan diakui mereka memiliki rasa loyal terhadap perusahaan. Apabila seorang karyawan mendapatkan kenyamanan, ketentraman, kesejahteraan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di

perusahaan tersebut maka karyawan tersebut memiliki rasa loyalitas atau kesetiaan yang mendalam dalam mengabdikan kepada perusahaannya

2.1.4.1 Pengertian Loyalitas

Loyalitas merupakan sikap kesetiaan karyawan dalam bekerja sedangkan menurut Kaswan (2015: 130) loyalitas pegawai merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja istimewa organisasi.

Menurut Kaswan (2015: 130) loyalitas berarti rencana pegawai bertahan dengan perusahaan atau organisasi saat ini selama lebih dari dua tahun dan bersedia melindungi dan menyelamatkan pegawai lain.

Menurut Hasibuan dalam Soegadhi dkk (2013: 3) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Menurut Nitisemito dalam Purba (2017) mengemukakan bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan memiliki rasa dan sikap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur.

2.1.4.2 Sebab-sebab Turunnya Loyalitas

Memelihara loyalitas karyawan tidak mudah dilakukan oleh perusahaan dan menurut Widhiastuti (2012: 14) penyebab turunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan sebagai berikut:

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.

Produktivitas kerja tersebut dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya.

Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena pekerjaan yang tertunda.

2. Meningkatnya tingkat absensi.

Pada umumnya, apabila loyalitas dan sikap karyawan menurun, maka terlihat dalam perilaku kerja yang malas untuk datang tiap hari. Bila ada gejala-gejala absensi naik, maka perlu dicari penyebabnya.

3. Tingkat Perpindahan yang tinggi.

Turn over atau keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah karena tidak senangnya para karyawan bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga karyawan mencari perusahaan yang lain yang diminati. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi ini selain berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, juga dapat memengaruhi kelangsungan jalannya perusahaan.

4. Kegelisahan dimana-mana.

Loyalitas dan sikap kerja yang menurun menyebabkan kegelisahan bagi karyawan yang lain. Apabila dampak ini dirasakan oleh pimpinan dan segera mengambil langkah, maka hal ini segera dapat teratasi. Namun tidak semua pimpinan memahami dan peduli terhadap situasi perusahaan.

5. Tuntutan yang sering terjadi.

Tuntutan yang merupakan perwujudan dan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

6. Pemogokan.

Indikasi paling dapat diambil kesimpulan adalah saat terjadi pemogokan karyawan. Hal ini terjadi apabila karyawan suatu perusahaan sudah tidak merasa tahan lagi hingga memuncak, yang akhirnya muncul tuntutan karyawan sebagai dampak atas ketidakpuasan. Apabila tuntutan tersebut tidak dipenuhi, biasanya terjadi mogok kerja.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Loyalitas

Dalam memelihara loyalitas karyawan menurut Steers&Porter dalam Soegadhi (2013) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Karakteristik pribadi. Meliputi umur, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan. Berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan Berinteraksi sosial, job *enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan. Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan usulan penelitian ini, penulis mencari informasi dari berbagai sumber mengenai penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan pertimbangan tentang kekurangan atau kelebihan yang ada. Hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan pertimbangan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian terdahulu

No	Penulis dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Sinar Ritonga (2019) Pengaruh seleksi dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pelabuhan	Variabel X: Seleksi	Variabel X: Komunikasi Variabel Y: Prestasi kerja Variabel Z: tidak ada variabel intervening	Adanya hubungan positif dan signifikan dari semua variabel	Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol.18,No.2,Hal 180-200,2019
2.	Agustina Heryati (2016) Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. upuk sriwidjaya Palembang	Variabel Y: Loyalitas	Variabel X: kompensasi dan beban kerja Variabel Z: tidak ada variabel intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan signifikan kompensasi dan beban kerja mempengaruhi loyalitas karyawan.	Jurnal Econement Global. Vol.1, No.2,hal 56-57 Maret 2016
3.	Diah,Maria,Heru (2016) Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap OCB pada PT. Perwirabhakti	Variabel Y: Loyalitas	Variabel X: <i>Organizational citizenship behavior</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational</i>	Jurnal Of Management. Vol.2, No.2 Maret 2016

			Variabel Z: <i>Job Insecurity</i>	<i>Citizenship Behavior</i>	OCB. Variabel	
4.	Tengku, Syamsul, Anggaraini (2017) Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja	Variabel X: Seleksi	Variabel Y: kinerja Variabel Z: tidak ada variabel intervening	Y: Adanya hubungan positif terhadap ketiga variabel		Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen ISSN: 2460-7819 Vol.3 No.2 Mei 2017
5.	Saropah, Mimpin dan Ferry (2017) Analisis pengaruh penerapan sistem K3 terhadap produktivitas kerja (Studi kasus pada PT. Timah)	Variabel X: Keselamatan Kesehatan Kerja	Variabel Y: Produktifitas Variabel Z: tidak ada variabel intervening	Y: Menyatakan variabel K3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas		Jurnal ilmiah Progresif manajemen bisnis (JIPMB) ISSN: 2354-5682 Vol.20 No.2 November 2017
6.	Alexander, Robert (2015) Pengaruh penerapan sistem K3 terhadap biaya pelaksanaan proyek (Studi kasus Manado town square 3)	Variabel X: Keselamatan Kesehatan Kerja	Variabel Y: Biaya pelaksanaan Variabel Z: tidak ada variabel intervening	Y: Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara penerapan K3 dengan biaya pelaksanaan		Jurnal Sipil Statik. ISSN: 2337-6732 Vol.3 No.6 Juni 2015
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
7.	Titik Rosita dan Tri Yuniarti (2016) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan sebagai variabel intervening	Variabel X: Komitmen	Variabel Y: kepuasan kerja Variabel Z: kinerja	Y: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan antara kepuasan dan kinerja karyawan		Jurnal Ilmu dan riset manajemen. Vol.5, No.1, 1-20 Januari 2016

8.	Catarina dan Andi Wijayanto (2012) Pengaruh K3 terhadap prestasi karyawan PT. PLN Apj Semarang	Variabel X: K3	Variabel Y: Prestasi karyawan	Variabel Z: tidak ada variabel intervening	Variabel K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal administrasi bisnis. Vol.1, No.1,1-11 September 2012
9.	Nining wahyuni,dkk (2018) Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas	Variabel X: K3	Variabel Y: Produktivitas	Variabel Z: tidak ada variabel intervening	Menyatakan variabel K3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas	Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol.12, No.1,99-104 April 2018
10.	Cassie Angela dan Fariane,dkk (2015) The effect of job statisficationand employee motivation on employee loyalty (case study of PT. Kimia Farma Manado)	Variabel Y: Loyalitas karyawan	Variabel X: Kepuasan. Motivasi	Variabel Z: tidak ada variabel intervening	Kepuasan kerja dan motivasi memiliki efek yang signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan	Jurnal Berkala ilmiah efisiensi. Vol.15, No.4 2015

1.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu menciptakan dan meningkatkan loyalitas kerja didalam suatu perusahaan diperlukan adanya pelaksanaan seleksi yang baik dan benar. Ketika perusahaan tersebut dianggap sudah baik dalam menjalani seleksi karyawan maka pemeliharaan sumber daya manusia seperti Keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan agar karyawan tersebut memiliki komitmen kerja dan loyalitas yang tinggi saat bekerja khususnya di PT. WOM Finance Tbk cabang Tasikmalaya.

Agar perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki sikap kerja seperti komitmen yang tinggi dan loyalitas yang tinggi juga maka harus dilakukan proses seleksi yang baik terlebih dahulu. Pelaksanaan seleksi sangat penting bagi perusahaan dengan tujuan untuk memilih

karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Dalam pelaksanaan seleksi, penyeleksi perlu jeli, objektif, jujur karena jika dalam pelaksanaannya penyeleksi tidak benar berpengaruh terhadap komitmen dan loyalitas kerja karyawan sehingga tingkat turn over di dalam perusahaan tinggi.

Menurut Sinambela (2016: 140) Mengemukakan Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Seleksi dalam Manajemen Sumber daya manusia adalah pemilihan terhadap orang-orang, suatu proses untuk menilai suatu kemungkinan keberhasilan atau kegagalan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Mar'ih (2016: 94) indikator seleksi adalah (1) Pengalaman, (2) Kemampuan, (3) Pendidikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Dina (2018) mengenai pengaruh seleksi terhadap komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hening (2016) mengenai pengaruh proses seleksi terhadap loyalitas karyawan, variabel proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dalam hal ini, untuk memperjelas, seleksi karyawan yang dilakukan oleh PT. WOM Finance cabang Tasikmalaya harus tepat dan mampu meningkatkan kualitas karyawan baru yang berdampak pada pemahaman dan pengenalan perusahaan secara baik, sehingga terjadinya hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan.

Banyak perusahaan yang memiliki program K3 namun dalam pelaksanaan dan kebijakannya sering kali hanya slogan kosong saja diman tidak berjalan dengan baik. Sedangkan menurut Husni dalam Sopiha&Sangadji (2018: 325) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja. Menurut Mangkunegara dalam sari (2019: 93) dimensi

keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut: (1) ruang kerja yang tidak padat, (2) penyusunan dan penyimpanan barang yang rapih, (3) pengamanan penggunaan barang elektronik atau alat kerja.

Adapun penelitian terdahulu mengenai Keselamatan Kesehatan Kerja yang dilakukan oleh Fendy (2014) yang menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Semakin baik perusahaan menjalankan K3 maka semakin baik pula komitmen karyawan ketika melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hasil penelitian lain mengenai pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap loyalitas yang dikemukakan oleh Dewi Purwati (2018) Variabel K3 secara signifikan meningkatkan loyalitas kerja.

Dalam Keselamatan Kesehatan Kerja, khususnya di PT. WOM Finance Tbk cabang Tasikmalaya keselamatan kerja terdapat adanya Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) dari program BPJS Ketengakerjaan yang sudah mengcover dari keselamatan kerja karyawan di PT. WOM Finance cabang Tasikmalaya. Dalam kesehatan kerja terdapat adanya jaminan kesehatan dari program BPJS Kesehatan dan asuransi untuk karyawan yang sudah mengcover dari kesehatan karyawan.

Dalam hal ini, adapun implementasinya di PT. WOM Finance cabang Tasikmalaya, ketika fasilitas K3 sudah maksimal terjalankan dan terealisasi, karyawan pun akan merasa terakomodir dalam melindungi karyawannya yang mendorong sifat loyalitas dan komitmen karyawan untuk bekerja.

Komitmen karyawan dan loyalitas sangat berperan penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan. Menurut Akbar (2019: 62) komitmen karyawan merupakan bentuk setia pada organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan mengevaluasi kekuatan para pekerja. Menurut Bashaw&Garantt dalam Akbar (2019: 63) indikator

komitmen karyawan dapat berupa: (1) kemauan karyawan, (2) kesetiaan karyawan, (3) melaporkan tugas tepat waktu, (4) dan kebanggaan karyawan, (5) mentaati peraturan. Hasil penelitian yang dikemukakan Selvi (2013) mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan terdapat pengaruh variabel secara bersama-sama serta signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan

Dalam hal ini, suatu komitmen karyawan yang baik akan menumbuhkan loyalitas karyawan. Akan tetapi untuk menumbuhkan jiwa komitmen terhadap karyawan dilakukan adanya *Letter Of Comitment* (LOC) yang bertujuan ketika LOC dilakukan akan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Purba (2017) mengemukakan bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan memiliki rasa dan sikap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur. Indikator loyalitas karyawan terhadap organisasi menurut Siswanto dalam Purba (2017) sebagai berikut: (1) tepat waktu, (2) mampu bekerja dengan baik, (3) memiliki ide kreatif tanpa paksaan, (3) melaksanakan tugas tanpa paksaan. Adapun hasil penelitian mengenai loyalitas karyawan yang dilakukan oleh Desy Wahyuni (2020) loyalitas dan komitmen berpengaruh positif, jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka sikap loyalitas terjaga.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya menyatakan bahwa seleksi dan keselamatan kesehatan kerja sangat berperan penting dalam peningkatan loyalitas dan komitmen karyawan. Keterkaitan dan berkesinambungan setiap variabel yang dijabarkan oleh peneliti terdahulu menyatakan jika masing-masing variabel saling berkaitan.

1.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat diajukan suatu hipotesis:

“Terdapat Pengaruh Seleksi dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui Komitmen Karyawan Suatu Penelitian Terhadap Karyawan PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya”