

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia dalam memasuki era globalisasi di abad milenium baru, dimana persaingan bisnis tahun 2009-2010 ini memaksa Indonesia untuk mempersiapkan segala sesuatunya agar tetap dapat *survive*, tumbuh, dan berkembang. Hal ini berarti permasalahan yang ada semakin bertambah yang ketat kompleks berkaitan dengan penyediaan sumber daya manusia yang bermutu, karena bagaimanapun maju dan modernnya suatu negara tentulah harus didukung oleh masyarakat yang memiliki mutu yang baik, fleksibel, dalam artian dapat bersaing dengan masyarakat dari negara lain.

Perusahaan yang merupakan salah satu ujung tombak perekonomian suatu negara tentulah harus memperhatikan hal yang berkaitan dengan sumber daya manusianya. Sebab tenaga kerja dalam suatu perusahaan akan turut menentukan produktivitas demi tercapainya kesuksesan dan tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Cascio (1987) yang menegaskan bahwa manusia adalah sumberdaya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi.

Agar mendapat produktivitas yang baik maka di dalam sebuah perusahaan sebaiknya diciptakan situasi kerja yang nyaman bagi karyawan dilingkungan tempat bekerja, baik sesama karyawan maupun karyawan dengan atasannya. Selain itu situasi kerja yang menyangkut dengan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja juga dapat mendukung karyawan untuk menghasilkan produktivitas yang baik.

Situasi kerja, rasa percaya dan keyakinan karyawan terhadap manajemen yang dijalankan dalam perusahaan itu, budaya yang ada, serta sistem kerja dalam perusahaan maupun organisasi yang bersangkutan merupakan salah satu faktor pendukung keikatan kerja (Miner, 1988).

Keikatan kerja merupakan rasa keterlibatan antara karyawan dengan perusahaan dimana karyawan yang mempunyai keikatan kerja yang kuat akan memiliki rasa atau dorongan untuk tetap bisa bekerja dalam perusahaan, mencapai tujuan perusahaan dan menghasilkan produk yang berkualitas.

Fenomena keikatan kerja ini dapat dilihat dari tempat penelitian ini, yaitu dengan lamanya masa karyawan bekerja dalam perusahaan (rata-rata mencapai 3-4 tahun pada karyawan tetap), adanya keinginan yang kuat dari karyawan sendiri untuk dapat bekerja semaksimal mungkin dalam perusahaan dan menghasilkan produktivitas yang baik (seperti bersedianya karyawan bila diminta untuk kerja lembur, minimnya tingkat absensi karyawan serta keterlambatan waktu masuk kerja karyawan), dan melihat ketaatan karyawan dalam penggunaan alat pengaman dan menjalankan semua peraturan perusahaan (seperti kesadaran karyawan yang selalu memakai alat pengaman kerja yang diterapkan perusahaan serta bersedianya karyawan menjaga kebersihan lingkungan kerja, seperti selalu membuang sampah pada tempat yang telah disediakan di setiap ruangan).

Manulang (Darmawang, 1997) menyatakan keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah keadaan kesehatan yang sempurna baik secara fisik, mental dan sosial sehingga pekerja dapat bekerja secara optimal. Lebih jauh lagi oleh pemerintah dalam melakukan usaha-usaha untuk melindungi