

ABSTRAK

Kelangsungan kegiatan dari sebuah perusahaan erat kaitannya dengan faktor-faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Untuk mempertahankan eksistensinya, dibutuhkan sumber daya penunjang yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Sumber daya penunjang paling penting dalam hal ini adalah sumber daya manusia (SDM). SDM dalam hal ini merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat absensi karyawan.

Kepuasan kerja dalam hal ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat absensi karyawan. Kepuasan kerja diharapkan dapat menurunkan tingkat absensi karyawan. Honda Pasteur bergerak di bidang otomotif yang menangani pangsa pasar dalam negeri. Pada penelitian ini, penulis mencoba menyampaikan pokok bahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi karyawan pada Honda Pasteur. Penulis menggunakan metode deskriptif analisis yang menggambarkan keadaan atau kondisi perusahaan. Untuk pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden yang terdiri dari karyawan Honda Pasteur, digunakan metode statistik yaitu korelasi Rank Spearman beserta koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman, maka diperoleh bahwa nilai t hitung lebih kecil dibandingkan t tabel yaitu $0.8045 < 2,048$, yang berarti H_0 diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap tingkat absensi karyawan pada Honda Pasteur. Dengan koefisien determinasi sebesar 2,211% berarti kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi karyawan sebesar 2,211% dan sisanya sebesar 97,789% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan korelasi 0,1487 berarti terdapat hubungan yang sangat lemah antara kepuasan kerja terhadap tingkat absensi karyawan di Honda Pasteur.

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4
1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	5
1.6. Metode Penelitian.....	8
1.7. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2. Kepuasan Kerja.....	21

2.2.1.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	
2.2.2.	Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	23
2.2.3.	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	27
2.2.4	Pengukuran Kepuasan Kerja.....	28
2.2.5.	Reaksi Terhadap Kepuasan Kerja.....	29
2.2.6	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.....	30
2.3.	Absensi.....	31
2.3.1.	Pengertian Absensi.....	31
2.3.1.	Alasan-Alasan Absensi.....	32
2.3.2..	Pengendalian Ketidakhadiran.....	33
2.4.	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Tingkat Absensi.....	34
BAB III	OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	37
3.1.	Objek Penelitian.....	37
3.1.1.	Sejarah Perusahaan.....	37
3.1.2	Aktivitas Perusahaan.....	37
3.1.3	Struktur Organisasi.....	37
3.1.4	Waktu Kerja dan Libur.....	40
3.2.	Metode Penelitian.....	41
3.2.1.	Definisi Variabel.....	41
3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.2.3.	Teknik Penentuan Sampel.....	43
3.2.4.	Teknik Analisis dan Pengolahan Data.....	43

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1	Analisa Respon Karyawan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja.....	52
4.1.1	Analisa Kuesioner.....	53
4.2	Analisa Respon Karyawan Terhadap Tingkat Absensi.....	68
4.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Absensi Karyawan.....	83
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
5.1.	Kesimpulan.....	89
5.2.	Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1.4.1 Jadwal Jam Kerja Normal Yang digunakan Honda Pasteur.....	42
Tabel 3.2.4.1 Klasifikasi Penilaian.....	46
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	50
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan usia.....	51
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	53
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan lama bekerja.....	54
Tabel 4.1.1.1 Pernyataan 1.....	56
Pekerjaan saya saat ini membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.	
Tabel 4.1.1.2 Pernyataan 2.....	57
Rutinitas Pekerjaan yang saya jalani selama ini tidak membuat saya bosan.	
Tabel 4.1.1.3 Pernyataan 3.....	58
saya memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki.	
Tabel 4.1.1.4 Pernyataan 4.....	59
saya puas, karena perusahaan memberikan reward atau punishment yang sesuai terhadap hasil kerja saya.	
Tabel 4.1.1.5 Pernyataan 5.....	60
Pekerjaan saya sangat menantang dan mendorong saya untuk menyelesaikanya dengan hasil yang maksimal.	

Tabel 4.1.1.6	Pernyataan 6.....	61
	Saya sangat senang diberi kepercayaan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan saya.	
Tabel 4.1.1.7	Pernyataan 7.....	62
	Besarnya gaji yang saya terima, memberikan rasa aman dalam diri saya karena cukup untuk membiayai segala pengeluaran kebutuhan hidup saya.	
Tabel 4.1.1.8	Pernyataan 8.....	63
	Saya puas dengan kebijakan promosi perusahaan yang sudah adil.	
Tabel 4.1.1.9	Pernyataan 9.....	64
	Pihak perusahaan, memberikan program pelatihan (training) dan pengembangan (development) kepada semua karyawanya sehingga keahlian dan keterampilan semua karyawanya dapat meningkat .	
Tabel 4.1.1.10	Pernyataan 10.....	65
	Pihak perusahaan, memberikan saya kesempatan yang cukup untuk mengembangkan diri, sehingga keahlian dan keterampilan saya meningkat.	
Tabel 4.1.1.11	Pernyataan 11.....	66
	Pihak atasan (pimpinan) selalu memberikan instruksi yang jelas pada saya.	
Tabel 4.1.1.12	Pernyataan 12.....	67
	Pihak atasan (pimpinan) senantiasa membantu saya, ketika saya menemui hambatan dalam bekerja.	
Tabel 4.1.1.13	Pernyataan 13.....	68
	Saya merasa puas dengan cara atasan menangani para bawahanya .	

Tabel 4.1.1.14	Pernyataan 14.....	69
	Saya dapat bekerja sama dengan rekan sekerja.	
Tabel 4.1.1.15	Pernyataan 15.....	70
	Hubungan pribadi saya dengan rekan sekerja dirasakan kekeluargaan sehingga memungkinkan untuk berhubungan akrab.	
Tabel 4.2.1	Pernyataan 1.....	71
	Saya datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.	
Tabel 4.2.2	Pernyataan 2.....	72
	Saya tidak masuk kerja hanya dikarenakan saya sakit dan keperluan mendadak.	
Tabel 4.2.3	Pernyataan 3.....	73
	Saya tidak terbebani dengan pekerjaan yang saya lakukan sehingga tingkat absensi saya rendah.	
Tabel 4.2.4	Pernyataan 4.....	74
	Saat saya tidak masuk kerja, saya merasa merugikan diri sendiri dan orang lain.	
Tabel 4.2.5	Pernyataan 5.....	75
	Kebosanan dalam bekerja mempengaruhi tingkat absensi saya.	
Tabel 4.2.6	Pernyataan 6.....	76
	Pekerjaan yang menumpuk membuat saya malas untuk masuk kerja.	
Tabel 4.2.7	Pernyataan 7.....	77
	Saya akan menggunakan jatah cuti yang diberikan oleh perusahaan.	

Tabel 4.2.8	Pernyataan 8.....	78
	Pemberian penghargaan kepada pegawai yang absensinya paling sedikit dalam 1 bulan.	
Tabel 4.2.9	Pernyataan 9.....	79
	Perusahaan memberikan teguran berupa surat peringatan kepada karyawan yang memiliki tingkat absensi yang tinggi.	
Tabel 4.2.10	Pernyataan 10.....	80
	Ketidaksesuaian pekerjaan yang diharapkan mempengaruhi tingkat absensi saya.	
Tabel 4.2.11	Pernyataan 11.....	81
	Hubungan dengan atasan mempengaruhi tingkat absensi saya.	
Tabel 4.2.12	Pernyataan 12.....	82
	Hubungan dengan rekan kerja mempengaruhi tingkat absensi saya.	
Tabel 4.2.13	Pernyataan 13.....	83
	promosi / kenaikan jabatan mempengaruhi tingkat absensi saya.	
Tabel 4.2.14	Pernyataan 14.....	84
	Lokasi kerja yang jauh mempengaruhi tingkat absensi saya.	
Tabel 4.2.15	Pernyataan 15.....	85
	Pemberian surat peringatan akan mengurangi tingkat absensi saya.	
Tabel 4.3.1	Rangking Variabel Penelitian.....	87
Tabel 4.3.2	Angka Kembar Variabel X.....	88
Tabel 4.3.3	Angka Kembar Variabel Y.....	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.4.1 A Model of the Relationship of Satisfaction to Attendance.....	35
Gambar 3.1.3.1 Struktur Organisasi Honda Pasteur.....	38