

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi ini, perkembangan dan persaingan dunia usaha sangat pesat disertai oleh perkembangan teknologi, khususnya teknologi informasi. Sebuah perusahaan harus lebih meningkatkan pengelolaan sumber dayanya secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dan menjaga kelangsungan hidupnya. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia. Salah satu faktor penting yang harus diperbaiki adalah kualitas sumber daya manusia, karena SDM memiliki peran strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, manajemen staff, kepemimpinan, pengendalian, dan pengawasan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dikarenakan apabila tidak adanya unsur manusia maka kegiatan yang terjadi di perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. hal ini sesuai dengan apa yang ditulis oleh Drs. H. Malayu S.P Hasibuan (2001:10) yaitu “ Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.”

Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan pada saat ini bukan saja menjadi salah satu faktor dalam pencapaian tujuan perusahaan, namun menjadi mitra (partner) kerja dalam perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan tidak lagi dipandang sebagai biaya bagi perusahaan tetapi merupakan asset yang harus dipelihara dengan baik oleh perusahaan.

Kepuasan karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut. SDM yang puas akan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan seperti hasil kerja yang memuaskan, tingkat absensi rendah, turnover rendah, semangat kerja tinggi dan motivasi kerja pun tinggi. Sedangkan ketidakpuasan karyawan akan memberikan dampak negatif pada perusahaan. Karyawan yang tidak puas cenderung akan malas-malasan dalam bekerja, semangat kerja dan motivasi kerja kurang, kinerja rendah, bahkan akan terjadi pemogokan kerja oleh karyawan apabila kepuasannya tidak terpenuhi. Salah satu dampak dari ketidakpuasan karyawan adalah tingkat absensinya menjadi tinggi. Tingkat absensi karyawan yang tinggi akan mempengaruhi dan merugikan kelangsungan hidup serta produktivitas perusahaan, sehingga proses pencapaian perusahaan pun dapat terhambat.

Honda Pasteur adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif yang beroperasi di wilayah bandung. Honda Pasteur ini sedang mengalami masalah dalam tingkat absensi yang mungkin saja disebabkan karena ketidakpuasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Absensi Karyawan pada Honda Pasteur**1.2 Identifikasi Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dan penentu keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan sebagai salah satu sumber daya potensial haruslah mendapat perhatian dari perusahaan, terutama dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. Salah satu akibat dari kepuasan kerja yang rendah adalah menurunnya tingkat absensi. Absensi adalah karyawan yang dijadwalkan bekerja namun tidak ada di tempat kerja tanpa ada keterangan. Apabila perusahaan mengabaikan kepuasan kerja, karyawan cenderung untuk absen, maka perusahaan tidak akan beroperasi secara efisien dan efektif. Pada akhirnya hal itu akan mengakibatkan kerugian perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di Honda Pasteur?
2. Bagaimana tingkat absensi karyawan di Honda Pasteur?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi karyawan di Honda Pasteur ?

1.3 Maksud dan Tujuan dan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang relevan terhadap masalah yang diidentifikasi, kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulannya sehingga didapatkan suatu informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi dan disusun dalam sebuah skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di Honda Pasteur
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat absensi karyawan di Honda Pasteur
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Tingkat absensi karyawan di Honda Pasteur

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Penulis
Dapat memberikan tambahan pengetahuan, wawasan, pengalaman, di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai kepuasan kerja dan hubungannya dengan tingkat absensi karyawan.
2. Perusahaan
Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang mungkin menarik dan bisa menjadi bahan masukan di dalam meningkatkan kepuasan kerja, serta sebagai pertimbangan dalam rangka mengurangi tingkat absensi karyawan.
3. Pihak lain
Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memenuhi ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai hubungan kepuasan kerja dan tingkat absensi karyawan, dan juga dapat menjadi bahan masukan dan sumber informasi bagi pihak-pihak lain yang memerlukan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi bukanlah merupakan hal yang mudah. SDM perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan dan kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Bila pengelolaan SDM dapat dilaksanakan secara professional, diharapkan SDM dapat bekerja secara produktif.

Tantangan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia yang adanya terbatas ini agar mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi dan produktif, serta dapat mencapai target produksi dengan kualitas produksi yang tinggi agar mampu bersaing dipasaran.

Menurut Stephen P. Robbins (2005:154): *“There is a positive relationship between satisfaction and productivity”*. Artinya agar karyawan mampu bekerja dengan kinerja tinggi dan produktif, maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dari karyawannya. Dengan kata lain, karyawan akan produktif apabila karyawan tersebut puas. SDM akan enggan berprestasi bahkan akan menarik diri dari organisasi apabila dia merasa tidak puas akan pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja karyawan dapat dilihat dari rendahnya minat karyawan untuk bekerja yang mengakibatkan absensi.

Menurut John W. Newstorm dan Keith Davis (2002:208) :

“Job satisfaction is a set of favorableness or unfavorableness feelings and emotion with which employees view their work.”

Menurut T. Handoko (2001:193) :

“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawannya memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.”

Menurut P.Siagian (2003:295) :

“Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat negatif maupun positif tentang pekerjaannya.”

Untuk dapat mencapai kepuasan kerja, banyak faktor yang mempengaruhi. Menurut Fred Luthans (2005:212), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Work it self

Sejauh mana suatu pekerjaan memberikan karyawannya suatu pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk belajar dan tanggung jawab.

2. pay

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan, dan tingkat dimana kompensasi tersebut dipandang adil oleh karyawan dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain.

3. Promotion opportunities

Kesempatan untuk dapat berkembang dalam organisasi menuju pada peningkatan karier.

4. Supervision

Kemampuan supervision dalam memberikan bantuan secara teknikal dan dukungan moral terhadap bawahannya.

5. Co-workers

Tingkat sejauh mana rekan kerja secara teknis mahir dalam pekerjaannya dan memberikan dukungan social kepada sesama rekan kerja.

Menurut flippo (2002:396) :

“Absenteeism is the tittle given the condition that exists when a person fails to come to work when scheduled to work.”

Anwar P. Mangkunegara (2002:185), menyatakan :

“Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.”

Menurut R.Krietner dan A.Kinicki (2005:275), menyatakan :

“Terdapat suatu hubungan yang negatif yang kuat antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran.”

Dan Fred Luthans (2005:216) yang menyatakan :

“Researcher has only demonstrated a weak negative relationship between satisfaction and absenteeism.”

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa absensi merupakan masalah yang cukup menyita perhatian perusahaan, sebab apabila tingkat absensi karyawan di suatu perusahaan cukup tinggi, maka perusahaan tersebut akan mengalami banyak hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengajukan hipotesis :
Tingkat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap tingkat absensi karyawan.

1.6 Metode Penelitian

Untuk melakukan pengujian atas hipotesis , maka variabel-variabel yang diteliti perlu diukur. Oleh karena itu, penulis memisahkan variabel penelitian ke dalam dua variabel, yaitu :

1. Variabel bebas (X).

Adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain atau menjadi sebab terjadinya sesuatu. Dalam hal ini, variabel bebasnya adalah “kepuasan kerja.”

2. Variabel terikat (Y).

Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam hal ini variabel terikatnya adalah “tingkat absensi karyawan.”

Penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan fakta, dimana fakta tersebut kemudian diolah menjadi data selanjutnya dilakukan analisis masalah sehingga pada akhirnya menghasilkan suatu kesimpulan.

1.6.1 Teknik-teknik pengumpulan data.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi Lapangan (Field Research)

Yaitu peninjauan langsung ke perusahaan yang diteliti untuk mendapatkan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi.

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas perusahaan yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara.

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan Tanya jawab langsung dengan pimpinan, manajer, karyawan perusahaan, dan pihak-pihak lainnya dalam perusahaan yang memiliki wewenang untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan data dan informasi yang diperlukan

c. Kuesioner.

Yaitu teknik pengumpulan data sekunder berkaitan dengan penelitian, dengan cara membaca dan mempelajari literature yang berhubungan dengan penelitian yang sedang diteliti. Kemudian data sekunder yang diperoleh penulis melalui studi kepustakaan dibandingkan dengan data primer yang diperoleh dari studi lapangan.

2. Studi kepustakaan (*library research*) :

Merupakan pengumpulan data sekunder berkaitan dengan penelitian, dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan penelitian yang sedang diteliti. Kemudian data sekunder yang diperoleh penulis melalui studi kepustakaan dibandingkan dengan data primer yang diperoleh dari studi lapangan.

1.6.2 Teknik pengumpulan sampel

Penentuan jumlah sampel yang akan diteliti oleh penulis untuk mewakili jumlah populasi yang ada, bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi yang seakurat mungkin. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel, menurut Prof.Dr.Suharsimi (2005:95) :

Jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25%-30% dari jumlah subyek tersebut.

Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, maka lebih baik diambil semua sebagai responden, sehingga penelitiannya merupakan populasi.

1.6.3 Teknik pengolahan data

Untuk menguji hipotesis penelitian, dalam hal ini pengaruh antara variabel, maka dilakukan tes statistik dengan menggunakan rumus koefisien korelasi (KK) *Rank Spearman* yang bersimbol r_s dengan rumus yang di ambil dari M.Iqbal Hasan (2003:236):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

r_s = koefisien korelasi Spearman.

d_i = selisih dari pasangan *rank* ke-i.

n = banyaknya pasangan *rank*.

Jika terdapat banyak data kembar maka rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{\sqrt{\sum X^2} \sqrt{\sum Y^2}}$$

Untuk menentukan keeratan hubungan / korelasi antar variabel, berikut ini diberikan nilai-nilai dari koefisien korelasi (KK) seperti yang dikemukakan oleh M.Iqbal Hasan (2003) :

$KK = 0$, Tidak ada korelasi

$0 < KK \leq 0,20$,Korelasi sangat Lemah

$0,20 < KK \leq 0,40$,Korelasi Lemah

$0,40 < KK \leq 0,70$,Korelasi yang Cukup berarti

$0,70 < KK \leq 0,90$,Korelasi Kuat

$0,90 < KK \leq 1,00$,Korelasi Sangat Kuat

$KK = 1$, Korelasi Sempurna

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pengamatan untuk penelitian ini adalah Honda Pasteur yang berlokasi di jalan Pasteur Bandung. Dilaksanakan pada Bulan Oktober 2007 sampai Januari 2007.