
BAB I**PENDAHULUAN****1.1. Latar Belakang Masalah.**

Dalam dunia sekarang ini dapat dilihat bahwa semua negara di dunia sedang sibuk dalam melaksanakan pembangunan di segala bidang, terutama dalam bidang ekonomi. Pembangunan yang dilakukan oleh semua negara di dunia bertujuan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan bagi negaranya masing-masing, hal ini juga dilakukan oleh negara Indonesia yang bertujuan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan negaranya. Oleh sebab itu para pengusaha ikut berperan serta di dalamnya. Perusahaan-perusahaan yang didirikan oleh para pengusaha lama kelamaan akan menimbulkan persaingan yang ketat yang menyebabkan para pengusaha harus menjalankan perusahaannya sebaik mungkin, yaitu dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas produk, mengoperasikan perusahaannya secara efisien dan efektif, serta memenuhi tujuan yang ingin dicapai tepat pada waktunya.

Untuk mewujudkan hal-hal tersebut diatas maka setiap perusahaan membutuhkan sumber daya yang dapat saling mendukung. Salah satu sumber daya yang dibutuhkan dan memegang peranan yang sangat penting adalah manusia sebagai tenaga kerja. Hal ini dapat kita lihat ketika suatu perusahaan tidak dapat beroperasi karena tenaga kerjanya melakukan aksi mogok kerja, hal lain yang juga dapat terjadi adalah ketika suatu perusahaan memiliki teknologi yang modern tetapi tidak didukung oleh tenaga kerja yang

memadai maka hal ini akan menjadi penghambat bagi perusahaan. Oleh karena itu, faktor manusia harus dikelola dan dipelihara dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan apa yang ditulis oleh Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2001) 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.”

Menurut Drs. Faustino Cardoso Gomes dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2003) yaitu :

“ Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.”

Tingkat absensi dapat menjadi salah satu indikator penting dalam menilai daya saing perusahaan, jika tingkat absensi karyawan dalam perusahaan tinggi, maka pasti ada

suatu masalah yang terjadi dalam perusahaan. Tingkat absensi bisa saja dipengaruhi beberapa faktor seperti: kepuasan kerja, sakit, urusan yang mendesak, dll.

Kepuasan kerja merupakan daya dorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu karena merasa nyaman dan menikmati apa yang dikerjakan. Kepuasan berupa suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap apa yang dikerjakan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya. Jika dilihat dari sisi tingkat absensi, maka karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menghasilkan tingkat absensi yang rendah.

PT.X adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan yang beroperasi di wilayah Bandung dan sekitarnya. PT. X ini sedang mengalami masalah dalam tingkat absensi yang mungkin saja disebabkan karena ketidakpuasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui secara lebih jelas pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi karyawan dengan melakukan penelitian yang berjudul :

“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Absensi Karyawan di PT. X”

1.2. Identifikasi Masalah.

Faktor sumber daya manusia merupakan sumber yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan sebagai salah satu sumber daya potensial haruslah mendapat perhatian dari perusahaan, terutama dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja akan menyebabkan rendahnya semangat kerja, kinerja menurun, cepat bosan atau jenuh, mengalami kelelahan, dan emosi yang tidak stabil sehingga menyebabkan tingkat absensi

karyawan meningkat. Apabila perusahaan mengabaikan faktor 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 mencoba untuk mengidentifikasi permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. X?
2. Bagaimana tingkat absensi karyawan di PT. X?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi karyawan di PT. X?

1.3. Maksud dan Tujuan 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 PT. X.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat absensi karyawan di PT. X.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi karyawan di PT. X.

1.4. Kegunaan Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Pihak Akademis.

Untuk memberikan gambaran tentang kepuasan kerja yang berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya pada manajemen sumber daya manusia.

2. Pihak Perusahaan.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, khususnya dalam masalah tingkat absensi yang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

3. Penulis.

Sebagai sarana dalam memperluas pengetahuan atau wawasan dan pengalaman mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi, serta untuk menambah pengetahuan sehubungan dengan disiplin ilmu yang dipelajari.

4. Pihak Lain.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan pengkajian lebih lanjut bagi yang berminat mendalami lebih jauh mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

Faktor sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan banyak menentukan keberhasilan dan merupakan sumber daya yang penting yang tidak dapat digantikan oleh

teknologi. Hal ini sudah dibahas diatas. Salah satu faktor penentu dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dan dinamis,oleh karena itu tingkat kepuasan kerja akan berbeda bagi setiap individu. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja merupakan sikap pribadi seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri. Apakah terdapat kesesuaian antara apa yang menjadi harapan karyawan tersebut dengan apa yang diperoleh karyawan tersebut dari pekerjaannya itu (kenyataan). Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut, demikian pula sebaliknya.

Menurut Werther dan Davis (1998) :

“ Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka. “

Menurut T. Handoko (2001) :

“ 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) :

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

Menurut Prof. Dr. Viethzal Rivai (2004) :

“ Kepuasan kerja merupakan sikap evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaannya sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. “

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja itu merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan maka digunakan pendekatan *Job Deskriptive Index*, (Smith, Kendall, Hullin; 1969) yang terdiri dari 5 faktor, yaitu :

1. *Work it self.*

Setiap pelayanan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang keahliannya dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasannya.

2. *Supervision.*

Hubungan antara atasan dan bawahan, dimana dirasakan bahwa atasan menunjukkan minat dan perhatian terhadap bawahan.

3. *Co-worker.*

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang terjadi antara sesama rekan kerja di dalam lingkungan pekerjaannya.

4. *Promotion.*

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. *Pay*.

Merupakan bentuk imbalan kerja yang dianggap wajar dan sedapat mungkin memenuhi kebutuhan ekonomis karyawan,

Alasan digunakan pendekatan ini karena penulis menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang yang akan memulai suatu pekerjaan biasanya memiliki harapan-harapan. Kelima faktor diatas ini mencakup harapan-harapan karyawan pada umumnya, sehingga penulis menganggap pendekatan ini dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Berdasarkan hal-hal diatas maka dapat dikatakan bahwa apabila kelima faktor diatas sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaannya, sehingga ia akan bekerja dengan senang hati tanpa ada rasa terpaksa. Hal ini akan membuat karyawan tersebut merasa senang dengan pekerjaannya dan dengan demikian tingkat absensi karyawan otomatis akan menjadi rendah.

Menurut Werther dan Davis (2000) :

“ Absenteeism are employees who were to be at work but are not present. “

(Ketidakhadiran adalah keadaan dimana seorang pekerja seharusnya bekerja, tetapi tidak hadir.)

Menurut Flippo (2002) :

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

(Absen adalah keadaan dimana seseorang tidak dapat masuk kerja seperti yang telah ditetapkan sesuai dengan jadwal kerja.)

Anwar P. Mangkunegara (2002), menyatakan :

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

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

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

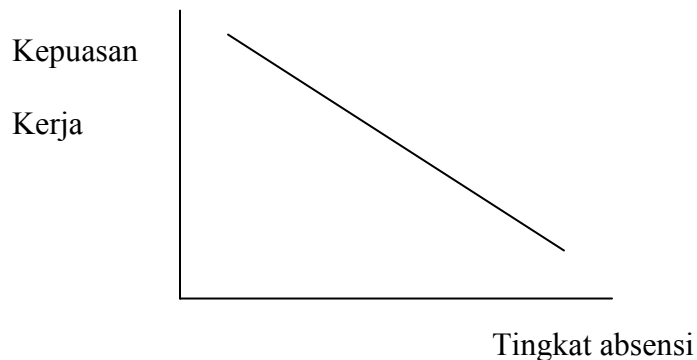
Werther dan Davis (2000), menyatakan :

“ *Job satisfaction is inversely related to absences.* “

(Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang berlawanan dengan absensi).

Diagram Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Tingkat Absensi.

Gambar 1.1



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. Objek dan Metode Penelitian.

Dalam pembuatan karya ilmiah ini, penulis memilih untuk mengadakan penelitian pada PT. X yang bergerak di bidang percetakan, yang sedang mengalami masalah dalam tingkat absensi karyawannya.

Untuk melakukan pengujian atas hipotesis yang dikemukakan, variabel-variabel yang diteliti perlu diukur. Oleh karena itu, penulis memisahkan objek 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 analitis, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan fakta, dimana fakta

tersebut kemudian diolah menjadi data dan selanjutnya dilakukan analisis masalah sehingga pada akhirnya menghasilkan suatu kesimpulan.

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 secara langsung ke perusahaan yang diteliti untuk mendapatkan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian 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 dengan cara memberikan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden (karyawan), sehingga diperoleh informasi tentang kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat kaitannya dengan tingkat absensi.

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.

Teknik Penentuan 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 (1996) :

Apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai responden, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya lebih dari 100, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih sebagai responden.

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 diambil dari M. Iqbal Hasan (2003) :

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

Dimana:

r_s = koefisien korelasi Spearman.

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

n = banyaknya pasangan *rank*.

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

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

Untuk menentukan keeratn 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.

Berikut ini adalah tabel operasionalisasi variabel yang berisi atas variabel, identifikasi, indikator, skala pengukuran dan sumber data yang didapat :

Tabel 1.1.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Identifikasi	Indikator	Ukuran Data	Sumber Data
Kepuasan Kerja (X).	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.	1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Pengawasan. 3. Rekan sekerja. 4. Promosi.	Untuk mengukur kepuasan kerja, maka penulis menyebarkan kuesioner dengan pilihan: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.	Karyawan.

Variabel	Identifikasi	Indikator	Ukuran Data	Sumber Data
Absensi (Y).	Keadaan dimana seorang pekerja seharusnya bekerja, tetapi tidak hadir.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah hari kerja. 2. Beban pekerjaan. 3. Lokasi kerja. 	<p>Untuk mengukur kepuasan kerja, maka penulis menyebarkan kuesioner dengan pilihan: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.</p>	Karyawan.

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian.

Lokasi pengamatan untuk penelitian ini adalah PT. X yang berlokasi di Jalan Kopo Bihbul km 6,5 no 20 Bandung. Dilaksanakan pada tanggal 1 April 2006 sampai 30 Juni 2006.

1.8. Sistematika Penelitian.

Sistematika penelitian terdiri dari 5 bab, masing-masing bagiannya merupakan satu kesatuan yang saling mendukung penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Guna memberi gambaran yang lebih jelas, maka skripsi ini disusun secara sistematis dengan pembagian sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN.

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, termasuk di dalamnya terdapat tantangan dan permasalahan-permasalahan yang dihadapi PT. X sebagai objek penelitian. Di dalam Bab I juga dijabarkan mengenai identifikasi masalah secara terperinci, maksud dan tujuan penelitian, juga kegunaan dari penelitian yang dilakukan.

Selain itu, di dalam Bab I juga diuraikan mengenai kerangka pemikiran dan hipotesis dari penelitian yang dilakukan. Di dalamnya juga dijabarkan mengenai objek penelitian, dalam hal ini adalah PT. X dan metodologi penelitian yang akan digunakan, serta lokasi dan waktu penelitian berikut sistematika penelitian yang dilakukan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.

Dalam bab ini, dibahas mengenai pengertian dan fungsi manajemen sumber daya manusia, juga uraian mengenai pengertian kepuasan kerja menurut para ahli. Dalam Bab II juga diuraikan mengenai pengertian absensi dan juga hubungan antara kepuasan kerja dengan tingkat absensi karyawan.

BAB III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN.

Dalam bab ini diuraikan mengenai sejarah perusahaan, visi, misi, struktur organisasi, sumber daya manusia yang ada di perusahaan, strategi usaha yang dijalankan oleh PT. X, kegiatan dan prospek usaha pada PT. X, resiko usaha yang dihadapi PT. X, keunggulan bersaing yang dimiliki PT. X serta perkembangan terakhir sampai dengan dilakukannya penelitian di PT. X.

Pada bagian metodr penelitian juga diuraikan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, variabel penelitian yang manjadi objek penelitian, prosedur pengumpulan data, teknik penentuan sampel, dan teknik pengolahan data yang digunakan.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Di dalam bab ini diuraikan mengenai kepuasan kerja dan tingkat absensi di PT. X. Pada bab ini juga diuraikan mengenai analisa profil responden serta analisa kuesioner yang dibagikan ke sejumlah responden serta analisa pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi karyawan menggunakan analisa korelasi *Rank Spearman* dan penggunaan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi karyawan serta penggunaan uji hipotesa untuk mengetahui apakah koefisien korelasi tersebut signifikan atau tidak.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan mengenai kesimpulan tentang kepuasan kerja, tingkat absensi karyawan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi karyawan. Selain itu, diuraikan juga mengenai saran-saran tentang kepuasan kerja, tingkat absensi, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi karyawan khususnya di PT.X.