

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di segala bidang terutama di bidang ekonomi. Pembangunan tersebut bertujuan untuk mencapai kemakmuran, kejayaan bagi bangsa Indonesia dan kesejahteraan yang baik bagi masyarakat Indonesia. Oleh sebab itu pengusaha terdorong untuk turut peran serta di dalamnya. Perusahaan yang didirikan oleh para pengusaha tersebut lama kelamaan akan menimbulkan persaingan yang ketat sehingga membuat para pengusaha harus menjalankan perusahaannya dengan sebaik-baiknya yaitu dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil produksinya, mengoperasikan perusahaannya secara efisien dan efektif serta memenuhi tujuan yang ingin dicapai tepat pada waktunya.

Untuk mewujudkan hal-hal di atas maka setiap perusahaan membutuhkan sumber daya yang saling mendukung satu sama lain. Salah satu sumber daya yang memegang peranan sangat penting adalah manusia. Pentingnya faktor tenaga kerja manusia tidak dapat disangkal lagi. Hal ini dapat kita lihat ketika perusahaan tidak dapat beroperasi jika tenaga kerjanya sedang melakukan mogok kerja, selain itu juga bisa dilihat jika suatu perusahaan sudah memiliki teknologi yang canggih sekalipun apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang memadai maka hal tersebut bukan menjadi suatu nilai plus, tetapi akan menjadi faktor penghambat bagi perusahaan.

Mereka (sumber daya manusia) menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan sebagai pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam pengelolaan sumber daya manusia mendapat perhatian khusus dalam penulisan ini. Masalah kepuasan kerja menjadi penting sekali karena masalah ini merupakan aspek yang mendorong karyawan untuk berprestasi, tetapi apabila kepuasan kerja rendah dapat menyebabkan hal-hal sebaliknya seperti penampilan kerja yang buruk, pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, banyak keluhan, labor turnover yang tinggi dan tingkat absensi yang tinggi. Selain itu ketidakpuasan kerja baik dalam hal upah, jenis pekerjaan, hubungan atasan dan bawahan, maupun hubungan sesama pegawai menyebabkan pegawai tersebut merasa tidak berarti dalam organisasi. Jika kita lihat dari sisi tingkat absensi maka tingkat absensi dari karyawan yang merasakan ketidakpuasan tersebut menjadi tinggi.

Tingkat absensi dapat menjadi salah satu indikator penting dalam melihat prestasi perusahaan, apakah perusahaan tersebut sudah beroperasi secara efisien dan efektif. Apabila perusahaan memahami faktor-faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya, para karyawan akan bekerja dengan baik, dengan senang hati mau meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya. Atau dengan kata lain mereka akan senantiasa menyumbangkan kontribusi yang semaksimal mungkin bagi perusahaan. Semua itu ditunjukkan dengan rendahnya tingkat absensi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui secara lebih jelas hubungan antara kepuasan kerja dengan tingkat absensi pegawai dengan melakukan penelitian yang berjudul :

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

1.2. Identifikasi Penelitian.

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 menyebabkan kecenderungan rendahnya semangat kerja, cepat bosan atau mengalami kelelahan, dan emosi yang tidak stabil sehingga mengakibatkan 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 masalah seperti yang dikemukakan di atas, maka perusahaan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

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

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.

Maksud penulis dari penelitian ini untuk memperoleh data mengenai tingkat kepuasan kerja dan tingkat absensi karyawan di PT. "X", sehingga didapatkan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat absensi untuk kepentingan penelitian.

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 dengan tingkat absensi di PT."X".

1.4. Kegunaan Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk :

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Perusahaan.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan bahan masukan yang bermanfaat atau feedback bagi perusahaan khususnya dalam masalah

kepuasan kerja karyawan yang ditingkatkan dengan tingkat absensi karyawan.

3. Bagi pihak lainnya

Diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat dan berarti mengenai salah satu isu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat dijadikan sebagai salah satu kajian / referensi yang berguna bagi publik yang ingin mendalami lebih jauh tentang materi penelitian ini.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Hal ini sudah dibahas di atas. Salah satu faktor penentu dalam pengelolaan sumber daya manusia ini adalah kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pada dasarnya kepuasan kerja itu 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 sesungguhnya dari pekerjaan (kenyataan). Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Menurut Werther dan Davis yang dikutip dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan “ karangan Dr. A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2002, 177) :

“ Job satisfaction is the favourableness or unfavourableness with which employees view their work. ”

(Kepuasan kerja merupakan perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap pekerjaannya).

Menurut Prof.Dr. Veithzal Rivai dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan “ (2004, 479) :

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

Menurut T. Hani Handoko dalam buku “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia” (2001, 193) :

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

Berdasarkan definisi-definisi tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja itu merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan maka digunakan pendekatan *The Job Descriptive Index* (JDI), (Prof.Dr.Veithzal Rival,

M.B.A., dalam buku “ Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan “, 2002 , 479) yang terdiri atas :

1. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri).
2. *Supervisi* (Pengawasan).
3. *Co – workers* (rekan sekerja).
4. *Promotion* (promosi).
5. *Pay* (upah).

Alasan digunakan pendekatan ini karena penulis menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang yang akan memulai suatu pekerjaan biasanya memiliki harapan-harapan. Kelima faktor JDI ini mencakup harapan-harapan karyawan pada umumnya, sehingga penulis menganggap pendekatan ini dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan hal-hal di atas maka dapat dikatakan, apabila kelima faktor JDI ini sesuai dengan apa yang diharapkan oleh 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 senang dengan pekerjaannya dan dengan demikian tingkat absen karyawan otomatis akan rendah.

Pengertian absen menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam buku “ Human Resources and Personal Management “ (2000, 501) adalah sebagai berikut :

“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 Edwin B.Flippo dalam buku “ Human Resources Management “, (2002, 267) mengartikan absen sebagai berikut :

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

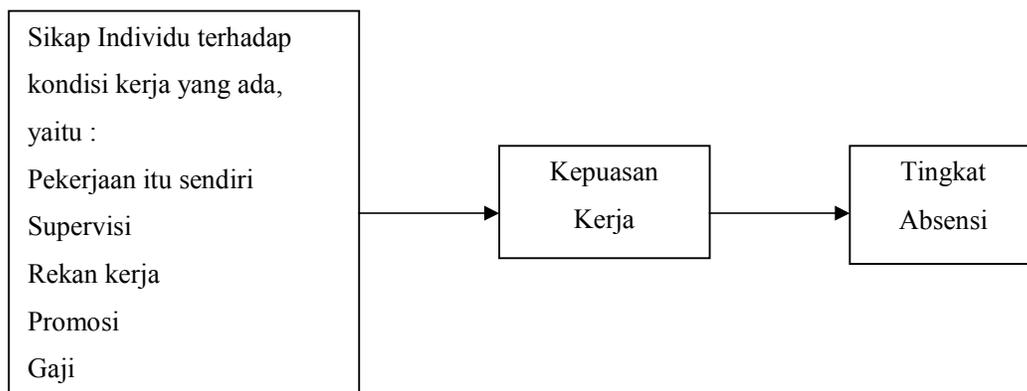
(Absen adalah keadaan dimana seseorang tidak dapat masuk kerja seperti yang seharusnya menurut jadwal ia bekerja).

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa absensi merupakan suatu masalah yang cukup serius yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, sebab apabila tingkat absensi karyawan suatu perusahaan cukup tinggi, maka perusahaan tersebut akan mengalami hambatan dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena tingkat absensi yang cukup tinggi tersebut berpengaruh buruk terhadap kinerja perusahaan dan mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perusahaan tersebut menjadi tidak efisien dan efektif

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyusun model penelitian sebagai berikut :

Gambar 1.1

Model Penelitian



Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah ditulis diatas, maka hipotesis yang diajukan : “ Tingkat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap tingkat absensi karyawan.”

1.5. Metoda Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan perusahaan berdasarkan keadaan perusahaan yang sebenarnya, yang disusun secara skematis dan sistematis yang kemudian dianalisis untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan penelitian, sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan dalam menganalisis masalah dalam penelitian, dan pada akhirnya didapat hasil berupa data-data sekunder.

2. Penelitian Lapangan (*field Research*)

Merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi atau meninjau secara langsung perusahaan yang dijadikan objek penelitian, dan hasilnya berupa data-data primer.

Dalam penelitian lapangan, teknik yang digunakan 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 lainya 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.

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 dalam buku 'Prosedur Penelitian' (1996 :112) :

Apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai responden sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah 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 antar variable, maka dilakukan tes statistik dengan menggunakan rumus koefisien korelasi (KK) Rank Spearman yang bersimbol r_s dengan rumus yang diambil dari Ir. M. Iqbal Hasan dalam buku “Pokok-Pokok Materi Statistik 2”, (2003, 307) :

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

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 :

(Ir. M. Iqbal Hasan.MM, (2003:308))

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

Untuk menentukan keeratan hubungan / korelasi antarvariabel, berikut ini diberikan nilai-nilai dari koefisien korelasi (KK) seperti yang dikemukakan oleh Ir. M. Iqbal Hasan.MM dalam bukunya “Pokok-Pokok Materi Statistik 1” (2003:234):

KK = 0, tidak ada korelasi

0 < KK ≤ 0,20, korelasi sangat rendah / lemah sekali

0,20 < KK ≤ 0,40, korelasi rendah / lemah tapi pasti

0,40 < KK ≤ 0,70, korelasi yang cukup berarti

0,70 < KK ≤ 0,90, korelasi yang tinggi ; kuat

0,90 < KK ≤ 1,00, korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan

KK = 1, korelasi sempurna

1.6.Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pengamatan untuk penelitian ini adalah PT. X yang berlokasi di Jalan Kopo Bandung, Jawa Barat, Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2005 sampai Januari 2005.