

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, memerlukan faktor-faktor berupa : *Money, Machine, Material, Man, Methode, dan MIS* (yang kita kenal dengan 6M). Dari ke-6 faktor tersebut, salah satu faktor yang terpenting dan perlu diperhatikan adalah faktor manusianya atau sering disebut dengan karyawan. Tanpa adanya faktor manusia atau karyawan tersebut, maka perusahaan tidak akan dapat melangsungkan aktivitasnya untuk mencapai tujuan. Karena manusialah yang memegang peranan terpenting dalam merencanakan, mengatur, mengolah, mengendalikan dan mengoperasikan ke-5 faktor masukan lainnya. Manusia memegang peranan sebagai subyek, juga sekaligus bisa sebagai obyek, dan ke-5 faktor masukan lainnya merupakan obyek. Jadi benarlah apabila dikatakan bahwa : Tenaga kerja adalah aset yang terpenting dari suatu perusahaan.

Dalam jaman teknologi yang semakin canggih sekarang ini, banyak perusahaan-perusahaan yang mulai beralih pada sistem robotisasi, maksudnya adalah : penggunaan mesin-mesin atau robot-robot untuk menggantikan fungsi tenaga kerja. Akan tetapi perusahaan tidak akan dapat 100% memakai tenaga robot tersebut, karena dalam mengoperasikan robot-robot diperlukan peranan atau bantuan manusia untuk mengatur proses kerja. Dengan demikian walaupun teknologi kita sudah serba

canggih, serba maju dan serba modern, faktor manusia tetap tidak bisa diabaikan, faktor manusia tetap memainkan peranan penting sebagai dukungan akhir dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik apabila karyawan selalu hadir pada saat dia bekerja. Ketidakhadiran akan berdampak buruk bagi perusahaan. Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran maka semakin besar kerugian yang diderita oleh perusahaan. Kerugian tersebut timbul karena pelaksanaan kerja terpaksa tertunda, penurunan mutu produk, penurunan tingkat produksi, biaya kerja lembur, jaminan sosial yang dibayar terus. Dengan demikian jelaslah betapa pentingnya bagi setiap perusahaan untuk senantiasa menekan tingkat ketidakhadiran karyawan. Ketidakhadiran dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : kesehatan karyawan, rasa tanggung jawab, motivasi kerja, gaya kepemimpinan atasan, komitmen karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi ketidakhadiran adalah kesehatan karyawan. Kesehatan merupakan modal utama seseorang dalam bekerja. Dengan keadaan yang sehat maka karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan hasilnya pun akan baik.

Kesehatan karyawan yaitu kondisi dimana karyawan bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit. Karyawan yang merasa tubuhnya sehat tidak akan melakukan absensi karena mereka merasa kuat untuk mengerjakan kewajibannya sedangkan karyawan yang kurang sehat atau sakit biasanya akan

melakukan absen. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa tidak akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Rasa tanggung jawab karyawan juga berpengaruh terhadap ketidakhadiran karyawan. Tanggung jawab karyawan yaitu dimana karyawan melaksanakan dengan baik pekerjaan yang harus ia lakukan. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dan sebaliknya apabila karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang rendah maka ia akan bermalas-malasan dalam bekerja.

Pada kenyataannya masih banyak karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kurangnya rasa tanggung jawab tersebut dapat disebabkan karena karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan upahnya atau merasa tidak nyaman dengan keadaan di tempat ia bekerja. Keadaan tersebut membuat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja bahkan karyawan tersebut akan melakukan absensi.

Motivasi juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi ketidakhadiran. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan melaksanakan tugasnya dengan semangat tinggi, bergairah dan tulus untuk mencapai prestasi kerja yang setinggi mungkin.

Pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak memiliki motivasi yang tinggi. Hal tersebut dapat dikarenakan banyak hal, seperti : perusahaan yang tidak dapat memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya, masih banyaknya

perusahaan yang memberikan upah/gaji di bawah upah standar minimum yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja, keluhan-keluhan para tenaga kerja mengenai jam kerja, tunjangan-tunjangan yang diperolehnya, fasilitas yang memadai, ruangan kerja yang nyaman, dan lain-lain. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan ia pun akhirnya melakukan absensi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi absensi yaitu gaya kepemimpinan atasan. Gaya kepemimpinan atasan yaitu bagaimana cara seorang pemimpin memimpin para karyawannya. Gaya kepemimpinan seorang atasan dapat dilihat dari sikap seorang pemimpin terhadap karyawannya. Seorang atasan yang mempunyai sikap yang baik, dapat mengerti para karyawannya akan menimbulkan suasana kerja yang nyaman.

Namun gaya kepemimpinan atasan PT Lubri Lab Indonesia menggunakan gaya yang otoriter. Mereka kurang memperhatikan keadaan karyawannya. Mereka hanya memikirkan kepentingan pribadi. Semua keputusan ada di tangannya. Semua karyawan harus menuruti perintahnya. Semua peraturan perusahaan dibuat olehnya dan karyawan harus mematuhi. Hal tersebut membuat karyawan merasa jenuh dan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Dampaknya karyawan akan bermalas-malasan dan bekerja dan lama kelamaan dia akan melakukan absen.

Komitmen karyawan merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Namun sekarang ini banyak karyawan yang memiliki komitmen kurang kuat. Hal tersebut terjadi karena perusahaan kurang memperhatikan karyawannya serta banyaknya

peraturan-peraturan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi semakin rendah. Jika komitmen karyawan semakin menurun maka lama kelamaan dampak yang akan terjadi yaitu karyawan sering melakukan absensi.

Faktor yang terakhir yaitu kepuasan kerja. Faktor ini sangat berpengaruh terhadap ketidakhadiran karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan positif, negatif atau perasaan senang dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut dapat berupa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja. Kepuasan kerja seorang sebenarnya bersifat individu. Kepuasan seseorang dapat dilihat dari cara mereka bekerja. seorang yang merasa puas maka ia akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan sebaliknya seorang yang merasa tidak puas maka ia tidak akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Namun pada kenyataannya PT Lubri Lab Indonesia belum memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya. Hal tersebut dapat dilihat dari cara karyawan melakukan pekerjaannya dan dari absensi karyawan. Banyak karyawan yang bermalasan dalam melakukan pekerjaannya dan banyak pula karyawan yang melakukan absensi dalam setiap minggunya.

PT Lubri Lab Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengisian/filling gas. Gas tersebut berupa gas Oksigen (O₂) dan Carbondioxida (CO₂). Karena perusahaan ini merupakan perusahaan di bidang produksi maka kehadiran karyawan sangat diperlukan setiap harinya. Masalah yang ada di PT

Lubri Lab Indonesia yaitu dalam setiap minggunya ada saja karyawan yang tidak hadir untuk memenuhi kewajibannya. Mereka yang tidak hadir biasanya orang – orang yang itu saja. Mereka tidak hadir dengan alasan sakit, izin bahkan alpa. Hal tersebut membuat proses produksi akan terhambat dan kemungkinan besar tujuan perusahaan pun tidak tercapai.

Untuk menekan tingkat ketidakhadiran karyawan diperlukan adanya kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan. Kepuasan kerja yaitu perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut berupa kepuasan dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja. Rasa ketidakpuasan kerja merupakan salah satu yang membuat karyawan melakukan ketidakhadiran.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kesehatan karyawan
2. Rasa tanggung jawab karyawan rendah
3. Minimnya motivasi kerja karyawan
4. Gaya kepemimpinan tidak tepat
5. Komitmen organisasi karyawan buruk
6. Kepuasan kerja yang tidak dimiliki oleh karyawan dapat menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi ketidakhadiran. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kepuasan kerja dan ketidakhadiran serta menerapkan teori-teori mengenai kepuasan kerja dan ketidakhadiran yang didapat dari berbagai sumber.
2. Bagi teoritis, dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan kepuasan kerja dengan ketidakhadiran.