

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kemajuan zaman pada saat ini menyebabkan setiap perusahaan berupaya meningkatkan sumber daya manusianya agar dapat bertahan dalam perkembangan kemajuan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan sangat diperlukan. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka semakin baik pula reputasi perusahaan tersebut. Dengan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan perusahaan dapat menanggapi berbagai macam perubahan-perubahan yang terjadi. Perkembangan sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang besar di bidangnya untuk menjalankan fungsinya dalam proses pencapaian tujuan.

Perusahaan tidak akan dapat berjalan apabila karyawan dari segi kuantitas sangat sedikit dan dari segi kualitas yang dihasilkan oleh mereka sendiri sebagai asset sangat rendah. Kualitas dan kuantitas karyawan harus berjalan secara seimbang agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Perbaikan kualitas dan kuantitas pun selalu dilakukan dengan berbagai macam cara, yaitu perbaikan dari segi pengetahuan sampai dengan perbaikan keterampilan.

Apabila masalah kualitas dan kuantitas karyawan dapat teratasi maka keberhasilan suatu perusahaan dapat tercapai. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) karyawan. Ketidakhadiran karyawan yang rendah mencerminkan karyawan tersebut memiliki motivasi kerja dan juga

disiplin kerja yang baik. Ketidakhadiran dalam sebuah perusahaan bisa meningkat dikarenakan suatu masalah. Permasalahan ketidakhadiran tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu rendahnya kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, rendahnya kedisiplinan karyawan, bidang kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi.

Rendahnya kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi tingginya ketidakhadiran (*absenteeism*). Kepuasan kerja berupa perasaan puas seorang karyawan dari apa yang didapatkannya dalam bekerja, seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, pembayaran yang diterimanya, rekan kerja, pengawasan yang diberikan kepada karyawan maupun promosi yang ditawarkan oleh perusahaan. Karyawan yang puas cenderung rajin dan total dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Tetapi kepuasan kerja tidak semua dirasakan oleh karyawan. Beberapa karyawan di perusahaan merasa tidak puas dengan karyawan lainnya, dengan alasan kurang kerjasama ataupun komunikasi. Sebagian lagi tidak puas akan promosi yang diberikan oleh perusahaan. Ada karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil. Mereka yang bekerja secara baik tetapi tidak mempunyai hubungan dekat dengan pimpinan, sulit untuk mengajukan promosi kerja. Sedangkan karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pimpinan lebih mudah mendapatkan promosi kerja. Hal tersebut menimbulkan rasa tidak

puas bagi karyawan dalam bekerja, dampaknya akan membuat bertambahnya ketidakhadiran karyawan.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif juga dapat menyebabkan tingginya kemangkiran (*absenteeism*). Dengan lingkungan kerja yang kondusif seseorang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan konsentrasi melaksanakan tugasnya jika didukung oleh suasana yang nyaman, tetapi masih banyak karyawan yang merasa terganggu dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti tata letak penempatan ruang yang terlalu sesak, penempatan barang-barang produksi yang tidak teratur dan sempitnya ruang gerak yang menyebabkan karyawan sulit berjalan dari satu meja ke meja yang lain. Dengan kondisi ruang yang tidak nyaman menyebabkan terhambatnya pelaksanaan tugas karyawan sehingga membuat karyawan tidak betah berlama-lama diruangan, semangat kerjanya ikut menurun dan sering kali terpikir untuk tidak hadir.

Kemudian hal yang juga dapat mempengaruhi ketidakhadiran (*absenteeism*) adalah rendahnya kedisiplinan karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menjalankan peraturan perusahaan yang berlaku, hadir tepat waktu, melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang diemban, serta menggunakan fasilitas dan peralatan kerja sesuai dengan fungsinya. Disiplin yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Sampai saat ini, banyak karyawan di perusahaan-perusahaan swasta berkembang yang kurang memiliki kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. Meskipun pengawasan mengenai masalah kedisiplinan tetap dilakukan,

tetapi pelanggaran kedisiplinan masih sering terjadi. Pelanggaran kedisiplinan yang sering terjadi adalah datang terlambat. Waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja tidak digunakan dengan baik. Datang terlambat dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian target produksi perusahaan. Pelanggaran lainnya adalah penggunaan fasilitas kerja untuk hal-hal pribadi. Pelanggaran kedisiplinan yang paling tinggi adalah mangkirnya seorang karyawan dari pekerjaan kantor.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi ketidakhadiran (*absenteeism*) adalah bidang kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan. Seperti kita ketahui latar belakang pendidikan dapat menjadi acuan bagian kepegawaian dalam menerima karyawan baru. Jika karyawan ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya maka karyawan akan lebih luwes dalam mengatasi beberapa masalah yang ada pada bidang kerjanya, ini dikarenakan oleh bidang yang ditekuni sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Namun apabila bidang kerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan maka perusahaan akan membutuhkan waktu dan biaya untuk memberikan pelatihan atau pengenalan lebih lama lagi kepada karyawan tersebut. Seringkali karyawan juga merasa kebingungan dengan masalah yang ditemui pada bidang kerjanya tersebut.

Selain itu, tingginya beban pekerjaan bisa menjadi faktor tingginya ketidakhadiran (*absenteeism*) karyawan. Jika beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya, karyawan bisa lebih memfokuskan dirinya terhadap bidang pekerjaannya. Tetapi masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan kemampuan karyawan dalam hal

pemberian beban pekerjaan. Seringkali karyawan merasa terbebani dengan tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya sehingga menimbulkan stress pada karyawan dan berujung pada keputusannya untuk tidak hadir bekerja.

Keamanan dalam bekerja menjadi andil yang cukup penting untuk karyawan. Jika karyawan bekerja tanpa tekanan beban pekerjaan maka karyawan akan nyaman dalam bekerja. Pekerjaan akan lebih mudah dilakukan, tidak ada hal yang menjadi beban dimasa yang akan datang.

Berikutnya faktor yang dapat menyebabkan ketidakhadiran (*absenteeism*) karyawan adalah konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*). Konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) timbul karena adanya ketidakseimbangan peran di pekerjaan dan sebagai anggota keluarga. Dimana konflik pekerjaan keluarga itu terjadi ketika seorang individu berperan sebagai pekerja, rekan kerja, pasangan hidup, dan juga peran yang terpenting dalam keluarga.

Di satu sisi dirinya harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan keluarga tidak hanya muncul karena seorang karyawan tidak berada di tengah-tengah keluarganya dalam waktu relatif lama, tetapi juga berada dalam pekerjaan karyawan tersebut, dimana karyawan tersebut mempunyai peran penting dalam keluarga dan pekerjaan sehingga mereka memerlukan tenaga,

waktu dan perhatian untuk dapat sukses dalam satu daerah (peran pekerjaan atau peran keluarga).

Tetapi pada kenyataannya karyawan tersebut kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap daerah yang lainnya, sehingga menghasilkan konflik antara dua daerah tersebut. Karyawan merasa tidak ada waktu untuk keluar bersama keluarga, sedangkan karyawan tersebut memiliki pekerjaan yang sangat penting dalam perusahaan, sehingga karyawan datang terlambat ke kantor yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya, memiliki tekanan dari salah satu peran dan tingkah laku karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan atau keluarga. Tidak jarang karyawan juga dapat meninggalkan tanggung jawabnya dikantor. Masalah ini dapat meningkatkan jumlah ketidakhadiran yang tinggi.

PT. Universal Nashary Tata Laksana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan budi daya jamur tiram di Karawang. perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi jamur dengan pencapaian target produksi yang cukup tinggi perbulannya. untuk mencapai target produksi yang telah ditentukan tersebut, diperlukan pegawai yang siap bekerja dengan jadwal sesuai target produksi. Apabila produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan target maka akan berdampak pada kurang maksimalnya pelayanan perusahaan kepada pelanggannya.

Persaingan yang ketat mengakibatkan munculnya tuntutan dan tekanan pada karyawan, kelelahan akibat banyaknya beban kerja di perusahaan membuat karyawan mengalami kondisi fisik yang menurun hasilnya karyawan memutuskan

untuk tidak hadir atau datang terlambat. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis mencoba mengadakan penelitian tentang hubungan konflik pekerjaan-keluarga dengan ketidakhadiran.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah yang berkaitan dengan absensi dalam diri karyawan antara lain dipengaruhi oleh:

1. Rendahnya kepuasan kerja karyawan
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Rendahnya kedisiplinan karyawan
4. Bidang kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
5. Beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan
6. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) yang tinggi

## **C. Pembatasan Masalah**

Sehubungan dengan luasnya permasalahan absensi, karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, dana dan tenaga yang mampu dikerahkan untuk maksud pemecahan masalah tersebut, maka peneliti membatasi masalah masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara *work-family conflict* dengan *absenteeism*”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu “Apakah terdapat hubungan antara konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*) dengan ketidakhadiran (*absenteeism*) ?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **1. Peneliti**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir, menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman meneliti tentang *work-family conflict* dengan *absenteeism* di PT Universal Nashary Tata Laksana.

##### **2. Perusahaan**

Sebagai bahan evaluasi bagi PT. Universal Nashary Tata Laksana dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang berkaitan dengan absensi.

##### **3. Universitas Negeri Jakarta**

Sebagai tambahan informasi dan referensi ilmu pengetahuan yang telah ada. Khususnya bagi mahasiswa konsentrasi pendidikan administrasi perkantoran

##### **4. Pembaca**

Sebagai rujukan pengetahuan tentang variabel *work-family conflict* dan *absenteeism* selama bekerja, sehingga pembaca dapat memahaminya dengan baik.