

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Banyak perusahaan berlomba-lomba untuk merekrut banyak karyawan agar terlihat tampak besar di mata publik. Namun perusahaan tidak memperhatikan kondisi para karyawan yang telah bekerja. Dengan kondisi yang demikian maka timbullah masalah-masalah yang melanda perusahaan tersebut diantaranya karyawan yang tidak produktif, kinerja karyawan yang rendah, keinginan berpindah yang tinggi dan ketidakhadiran yang tinggi. Namun, dalam penelitian ini akan dibahas mengenai ketidakhadiran saja.

Ketidakhadiran merupakan sebuah permasalahan yang sering terjadi baik itu di dunia pendidikan maupun non-pendidikan. Berbagai cara sudah di tempuh pihak manajemen untuk mengatasi masalah ketidakhadiran yang sering terjadi. Masalah ketidakhadiran di dunia pendidikan sering terjadi pada siswa/i-nya, sedangkan ketidakhadiran di dunia pendidikan sering terjadi pada karyawan yang berada di bawah manajemen.

Kemudian ketidakhadiran yang terjadi di dunia pendidikan sering terjadi ketika mereka masih berada di tingkat 2, karena mereka merasakan masih jauh untuk menghadapi ujian nasional, sedangkan untuk masalah ketidakhadiran di perusahaan biasanya terjadi apabila seorang karyawan sudah menginjak masa kerja 7-9 tahun. Biasanya masalah ketidakhadiran dalam sebulan dapat terjadi 1-3

hari dan akan lebih *ekstreem* bila dalam sebulan terjadi ketidakhadiran sebanyak 6 hari ke atas.

Ketidakhadiran adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan tidak dapat hadir untuk bekerja di tempat kerjanya karena beberapa hal, dan hal-hal ini sebenarnya ada yang dapat dihindari sehingga karyawan masih dapat untuk hadir ke tempat kerja dan ada yang tidak dapat dihindari sehingga dengan terpaksa karyawan tidak dapat hadir ketempat kerjanya.

Ketidakhadiran karyawan tidak terjadi tanpa sebab, melainkan ada banyak faktor yang mempengaruhi dari ketidakhadiran karyawan itu sendiri, diantaranya adalah kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, konflik kerja, gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup signifikan dalam mempengaruhi ketidakhadiran seseorang di dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik cenderung untuk tidak membolos atau berusaha sekeras mungkin untuk hadir di tempat kerja meskipun ada hal-hal yang menghalanginya untuk hadir di tempat kerja. Karena di tempat ia bekerja mampu menciptakan rasa kepuasan pribadinya.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung untuk membolos dari tempat kerja karena ia merasa tidak mendapatkan aspek kepuasan psikologis dengan bekerja di tempat itu dan bahkan dengan hal-hal yang kecil mampu menjadi alasan bagi karyawan untuk tidak hadir ke tempat kerjanya.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang cukup berperan pada ketidakhadiran seorang karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik

dan menyenangkan mampu menjadi pemicu seorang karyawan untuk hadir ditempat kerjanya. Karena dengan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi seorang karyawan dapat merangsang kebahagiaan psikologis karyawan tersebut.

Sebaliknya jika seorang karyawan ditempatkan pada lingkungan kerja yang tidak menyenangkan bagi karyawan tersebut, maka mampu memicu rasa malas bagi karyawan untuk hadir ke tempat kerjanya, karenanya lingkungan yang tidak dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja, membuat rasa malas karyawan untuk hadir ke tempat kerjanya. misalnya lingkungan kerjanya tersebut suasananya tidak atau kurang aman (*kondusif*), banyak terjadi gangguan-gangguan seperti suasana kantor yang berisik, lingkungan yang kurang bersih, maupun tata ruang kantor yang membosankan. Sehingga pada akhirnya menimbulkan tingkat ketidakhadiran yang meningkat dan membuahkan hasil yaitu menurunnya tingkat produktivitas perusahaan.

Kompensasi yang rendah bahkan tidak sesuai adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap ketidakhadiran karyawan di tempat kerja. Kompensasi menjadi faktor *eksternal* bagi seorang karyawan agar tetap setia hadir untuk bekerja di tempat kerjanya, dimana kompensasi selalu menjadi slogan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya juga melahirkan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

Dan apabila kompensasi yang diberikan karyawan tidak sesuai harapan karyawan terlebih perusahaan tidak memberikan kompensasi diluar upah, maka akan menciptakan suasana yang dapat membuat karyawan meninggalkan

perusahaan, dimulai dari produktivitas yang menurun, kemudian ketidakhadiran yang meningkat sampai kepada keluar dari perusahaan.

Selain hal-hal diatas yang dapat mempengaruhi ketidakhadiran (*absenteeism*), selanjutnya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh seorang karyawan mengenai pekerjaan dan organisasi di tempat karyawan tersebut, menghabiskan waktunya untuk bekerja dan setia menjalankan segala perintah sesuai dengan *job desc*, dari atasannya untuk memajukan organisasi di tempat karyawan tersebut bekerja.

Komitmen organisasi yang rendah pada karyawan akan berdampak pada tingginya ketidakhadiran karyawan itu sendiri. Jadi karyawan harus memiliki komitmen tinggi dan tujuan yang sejalan dengan organisasi. Dengan kata lain apabila komitmen organisasi karyawan tinggi akan berpengaruh terhadap rendahnya ketidakhadiran karyawan. Sehingga perlu sekali diberikan perhatian khusus dari perusahaan kepada karyawan agar mereka mau berkomitmen yang tinggi dan tetap setia terhadap perusahaannya dan pada akhirnya akan memberikan nilai manfaat pada perusahaan.

Apabila karyawan sudah tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaannya maka ia cenderung akan keluar dari perusahaan tersebut di kemudian hari, dimulai dari tidak menjalankan perintah atasan dengan baik, meningkatnya ketidakhadiran selama periode tertentu dan kemudian sampai kepada mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi ketidakhadiran (*absenteeism*) adalah penyelesaian konflik kerja. Apabila seorang karyawan di tempat kerja sering

dihadapkan dengan konflik kerja yang terjadi di tempat kerjanya, maka karyawan tersebut akan memikirkan kembali untuk tetap bekerja di tempat ia bekerja sekarang, dimulai dari sering meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya, meningkatnya ketidakhadiran dan kemudian keluar dari organisasi atau perusahaan di tempat ia bekerja.

Hal tersebut terjadi karena, pada intinya setiap karyawan ketika bekerja ingin mendapatkan ketenteraman, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, dan apabila yang terjadi adalah sering sekali terjadinya konflik-konflik yang terjadi di tempat kerja maka ketiga hal tersebut tidak dapat dirasakan oleh karyawan yang pada akhirnya berdampak negatif bagi perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi ketidakhadiran karyawan adalah gaya kepemimpinan yang tidak tepat. Pemimpin dengan segala fungsi-fungsinya berusaha menggerakkan para karyawan yang ia pimpin untuk mengerjakan sesuatu hal yang dapat mencapai tujuan perusahaan. Dan untuk mencapai tujuan tersebut setiap pemimpin memiliki cara dan gaya memimpin yang berbeda-beda, sehingga setiap pergantian pimpinan akan berbeda pula cara dan gaya pemimpin yang baru.

Apabila pemimpin menerapkan gaya pimpinan yang disenangi oleh para karyawannya, maka karyawan-karyawan tersebut akan senang hati melaksanakan segala bentuk perintah yang diberikan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan apabila kondisi atau situasi yang seperti ini tercipta maka tidak ada ruang di hati dan pikiran karyawan untuk membolos atau tidak hadir ke tempat kerja meskipun ada sesuatu hal, kecuali hal tersebut sangat penting sekali

bagi karyawan, seperti menjenguk orang tua di rumah sakit. Tetapi apabila seorang pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan sewenang-wenang atau tidak tepat maka tidak ada satu-pun karyawan yang mau menghormati pimpinannya dan terimplementasikan kedalam bentuk ketidakhadiran di tempat kerja.

Dan faktor lain yang cukup mempengaruhi ketidakhadiran seorang karyawan ditempat kerja adalah semangat kerja karyawan yang rendah. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan lebih capat melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi pula akan mendorong seorang karyawan untuk pergi ketempat kerja. Apabila seorang karyawan semangat kerjanya rendah, maka karyawan tersebut akan malas sekali untuk datang ke tempat bekerja dan menghabiskan waktunya untuk bekerja di tempat tersebut dan hal itu dikemudian hari akan menjadi parah dengan sering tidak hadir di tempat kerja yang menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran krayawan tersebut dalam periode tertentu.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi ketidakhadiran pada karyawan di tempat kerja adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang rendah. Apabila seorang karyawan memiliki komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang rendah maka, mereka akan enggan untuk melakukan sesuatu yang terbaik untuk perusahaan dan kemudian akan memicu ketidakhadiran yang tinggi. Apabila karyawan sudah berada pada titik terendah mengenai rasa komitmen organisasi dan kepuasan kerjanya, maka nilai ketidakhadirannya juga akan terlihat signifikan.

PT Gikoko Kogyo Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *manufacture and engineering* . PT Gikoko Kogyo merupakan sebuah perusahaan yang sedang berkembang yang memproduksi *power plant* dengan kualitas tinggi. Untuk selalu memberikan kualitas yang terbaik bagi para *customer*-nya, maka diperlukan karyawan yang siap bekerja sesuai jadwal atau kontrak yang sudah disepakatinya. Apabila hal ini tidak dapat dipenuhi oleh karyawan maka perusahaan tidak maksimal dalam memberikan kualitas yang terbaik bagi *customer*-nya.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak *HRD* perusahaan yang dilakukan sebelum kegiatan penelitian dimulai, peneliti menemukan rendahnya komitmen terhadap perusahaan dan rendahnya kepuasan kerja, dan tentu saja hal ini dapat mengakibatkan kenaikan tingkat ketidakhadiran dari para karyawan tersebut.

Kemudian setelah melakukan observasi awal, peneliti melihat catatan ketidakhadiran sementara untuk menilai apakah PT. Gikoko Kogyo Indonesia sedang mengalami masalah ketidakhadiran. Ternyata ketika peneliti melihat data absensi sementara, yaitu bulan januari dan Februari 2012 hampir setiap karyawan pernah tidak hadir, sehingga peneliti sangat tertarik meneliti masalah komitmen organisasi, kepuasan kerja dan ketidakhadiran.

Berdasarkan kondisi yang telah terjadi ini, maka peneliti ingin mengetahui kebenaran lebih jauh lagi mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap ketidakhadiran (*Absenteeism*) pada karyawan di PT Gikoko Kogyo Indonesia.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah – masalah yang mempengaruhi ketidakhadiran karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pada karyawan yang rendah
2. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan
3. Kompensasi karyawan yang rendah
4. Komitmen organisasi pada karyawan yang rendah
5. Penyelesaian konflik kerja yang tidak sesuai
6. Gaya kepemimpinan atasan yang kurang tepat
7. Semangat kerja yang rendah
8. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan yang rendah sehingga menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah serta keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, dan dana yang dibutuhkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu pada : Pengaruh komitmen organisasi (*organizational commitment*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap ketidakhadiran (*absenteeism*).



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

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (*organizational commitment*) terhadap ketidakhadiran (*absenteeism*)?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap ketidakhadiran (*absenteeism*)?
3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (*organizational commitment*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara bersama-sama terhadap ketidakhadiran (*absenteeism*)?

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

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

##### **1. Kegunaan Teoretis**

Untuk mengimplementasikan semua ilmu yang didapat peneliti ketika masih berada di bangku kuliah dan mendapatkan pengetahuan yang sah dan benar, sehingga peneliti dapat membandingkan gejala yang sebenarnya dengan teori yang ada.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi dan referensi mengenai masalah ketidakhadiran yang sering terjadi baik di dunia non-akademik dan akademik,

sehingga dapat membantu dalam mencari jalan keluar dari masalah tersebut, salah satunya dengan menjaga dan memperhatikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dialami karyawan, sehingga masalah ketidakhadiran dapat diminimalisir.