

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tumbuh dan kembangnya sebuah perusahaan tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan. Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, karena tanpa adanya karyawan maka tujuan perusahaan tentu tidak akan tercapai dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Kualitas dan jumlah merekalah yang sangat menentukan. Tentunya suatu perusahaan tidak mungkin dapat berjalan apabila karyawan perusahaan dari segi jumlah sangat sedikit dan dari segi kualitas yang dihasilkan oleh mereka sendiri sebagai aset sangat rendah. Maka, kualitas dan jumlah karyawan tentu harus berjalan secara seimbang. Hal ini tentu saja dimaksudkan untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal.

Perbaikan kualitas dan jumlah pun selalu dilakukan dengan berbagai macam cara, mulai dari perbaikan secara pengetahuan maupun keterampilan. Masalah jumlah dan kualitas yang telah dijelaskan bukanlah masalah baru yang kita temui dalam suatu perusahaan, baik itu organisasi swasta maupun pemerintah. Karyawan sebagai penggerak roda perusahaan tentu dituntut untuk selalu memperbaiki jumlah dan kualitas dalam dirinya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Namun masalah yang sangat mencolok yang sering kita jumpai adalah jumlah karyawan yang kurang. Salah satu upaya yang dilakukan untuk memperbaiki jumlah karyawan tersebut adalah dengan

menumbuhkan sikap disiplin dalam diri setiap karyawan, karena dengan kedisiplinan kerja yang kurang dari karyawan menyebabkan jumlah semakin rendah yang tentu akan berdampak secara langsung pada efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu kewajiban karyawan dalam hal kedisiplinan adalah tentang bagaimana mereka mematuhi aturan kedisiplinan tentang jam masuk dan pulang kantor, jam istirahat serta pemanfaatan jam kerja mereka itu sendiri. Masalah-masalah ketidakhadiran (*Absenteeism*) inilah yang selalu saja terjadi baik pada organisasi swasta maupun pemerintah. Penerapan sistem absensi jari ketika tiba dan pulang bekerja dinilai kurang efektif untuk menurunkan tingkat ketidakhadiran karyawan, karena pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tiba dan pulang bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Bahkan ketika tiba waktu beristirahat banyak karyawan yang tidak kembali untuk bekerja sebagaimana mestinya.

Masalah ketidakhadiran (*Absenteeism*) inilah yang seharusnya mendapatkan perhatian yang sangat besar dari perusahaan, Apabila sejumlah karyawan yang terlibat dalam mata rantai kerja tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak dapat berlangsung. Jika demikian, birokrasi akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan kehadiran. Kerugian tidak akan terjadi bila kehadiran karyawan dalam keadaan normal.

Ketidakhadiran (*Absenteeism*) akan tinggi apabila karyawan hanya dijadikan objek pelaksana saja, tanpa memiliki hak untuk memenuhi aktualisasi dirinya

dalam perusahaan. Untuk itu diperlukan keseimbangan yang tepat antara pemenuhan kewajiban dan hak dari karyawan oleh perusahaan. Ketidakhadiran (*Absenteeism*) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengawasan pimpinan langsung, lingkungan kerja, kompensasi, konflik dan stres kerja karyawan.

Banyak faktor yang perlu diperhatikan guna mencapai tujuan agar tingkat ketidakhadiran (*Absenteeism*) rendah. Salah satu faktor yang mempengaruhi ketidakhadiran (*Absenteeism*) yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimaksudkan pada hal ini adalah kesenangan dan ketidaksenangan karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas pada pekerjaan mereka adalah mereka yang sangat menikmati segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran (*Absenteeism*) karyawan.

Namun, banyak karyawan yang merasa tidak senang ataupun merasa kurang nyaman terhadap pekerjaan yang mereka. Seperti halnya mereka yang tidak pernah diberi kenaikan gaji, atau diberi penghargaan ketika mereka berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang puas terhadap apa yang mereka telah kerjakan. Hal ini tentu saja sangat berbeda dengan karyawan yang merasa sangat puas atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hal tersebutlah yang pada akhirnya menyebabkan mereka merasa malas untuk hadir ketika seharusnya mereka bekerja, sehingga ketidakhadiran (*Absenteeism*) cenderung meningkat.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi ketidakhadiran (*Absenteeism*) adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang dimaksudkan adalah adalah suatu keadaan dimana seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan organisasi itu. Dengan adanya rasa berkomitmen yang tinggi terhadap perusahaan tentu karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berpengaruh negatif dengan ketidakhadiran (*Absenteeism*). Kesadaran akan berkomitmen terhadap organisasi belum sepenuhnya dimiliki oleh semua karyawan. Masih banyak karyawan yang kurang loyal terhadap perusahaan, hal inilah yang pada akhirnya merujuk pada ketidakhadiran (*Absenteeism*) yang tinggi.

Faktor berikutnya yang membuat ketidakhadiran (*Absenteeism*) tinggi adalah pengawasan pimpinan langsung. Pengawasan merupakan kekuatan langsung organisasi untuk melakukan tindakan koreksi dan berbagai perbaikan. Pimpinan sangat berperan penting dalam hal ini, ini dikarenakan dengan adanya pengawasan pimpinan maka karyawan termotivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien. Mereka merasa bahwa segala hal yang mereka kerjakan pasti diawasi langsung oleh pimpinan, sehingga mereka tidak akan meninggalkan pekerjaan mereka sebelum pekerjaan tersebut selesai dikerjakan. Atau secara langsung dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja dengan diawasi langsung oleh pimpinan akan menurunkan ketidakhadiran (*Absenteeism*), dibandingkan dengan karyawan yang tidak diawasi langsung oleh pimpinan ketika bekerja.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif memberikan dampak langsung terhadap ketidakhadiran (*Absenteeism*) karyawan, seperti, lingkungan kerja yang tidak aman, banyaknya karyawan lain yang mengobrol atau berlalu lalang saat bekerja, tempat kerja yang kotor dan sebagainya. Tentu saja akan berdampak pada semangat kerja karyawan yang mengakibatkan ketidakhadiran tinggi. Sebaliknya apabila suatu lingkungan kerjanya baik, aman, dan menyenangkan hal ini akan berdampak terhadap semangat karyawan untuk datang bekerja, sehingga akan menurunkan ketidakhadiran (*absenteeism*) karyawan.

Hal berikutnya yang juga menjadi faktor kuat dalam ketidakhadiran (*Absenteeism*) adalah kompensasi. Kompensasi disini maksudnya adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya yang diberikannya untuk perusahaan. Dengan diberikannya kompensasi yang pantas bagi karyawan, karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, mereka merasa dengan melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan mereka, mereka tentu akan mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan apa yang mereka hasilkan. Berbeda dengan karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi dalam bekerja, mereka cenderung akan bermalasan yang mengakibatkan tingginya ketidakhadiran (*Absenteeism*).

Konflik di dalam suatu perusahaan juga dapat mempengaruhi ketidakhadiran (*absenteeism*). Konflik terjadi ketika dalam hubungan antara dua orang atau dua kelompok, perbuatan yang satu berlawanan dengan perbuatan yang lain, sehingga

salah satu atau keduanya saling merasa tidak nyaman. Oleh karena perbuatan yang menimbulkan ketidaknyamanan tersebut, salah satu atau kedua belah pihak yang terlibat konflik merasa terhambat, terhalangi, dan tak mungkin melaksanakan kegiatan dan melangsungkan hidup sebagaimana yang diinginkan. Sehingga secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap ketidakhadiran (*absenteeism*). Dengan kata lain semakin banyak konflik terjadi didalam suatu organisasi, hal ini akan berdampak terhadap tingginya ketidakhadiran (*absenteeism*).

Faktor terakhir yang menyebabkan tingginya ketidakhadiran (*Absenteeism*) adalah stres kerja. Stres kerja suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Seorang karyawan yang mudah stres adalah mereka yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mereka merasakan ada perasaan ketidakmampuan untuk mengerjakan semua pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan pada akhirnya karyawan berusaha menghindari pekerjaan dengan membolos atau tidak hadir pada saat seharusnya mereka dijadualkan untuk bekerja.

PT Sanghiang Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produksi susu. Untuk menghasilkan produksi susu yang berkualitas bagi para pelanggannya, maka diperlukan yang siap bekerja sesuai dengan jadwal. Apabila hal ini tidak dipenuhi tentu perusahaan tidak bisa memberikan kualitas yang maksimal kepada para pelanggan.

Pada saat peneliti melakukan wawancara dengan pihak HRD peneliti melihat adanya masalah antara stres kerja (*Job Stress*) dengan Ketidakhadiran (*Absenteeism*), sehingga peneliti tertarik untuk meneliti judul tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tentang tingginya ketidakhadiran pada karyawan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan yang rendah
2. Kurangnya komitmen organisasi karyawan
3. Pengawasan pimpinan langsung yang rendah
4. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
5. Kompensasi karyawan yang rendah
6. Penyelesaian konflik yang tidak sesuai
7. Stres kerja yang tinggi yang menyebabkan meningkatnya ketidakhadiran

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah, ternyata masalah ketidakhadiran pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, tenaga, dan pikiran maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara Stres Kerja (*Job Stress*) dengan Ketidakhadiran (*Absenteeism*) pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara Stres Kerja (*Job Stress*) dengan ketidakhadiran (*Absenteeism*) pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

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

1. Peneliti

Sebagai penambah pengalaman dan mampu meningkatkan mutu pada penelitian-penelitian selanjutnya tentang ketidakhadiran (*Absenteeism*) pada karyawan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang akan mengadakan penelitian mengenai stres kerja (*job stress*) dan ketidakhadiran (*Absenteeism*) serta menambah referensi perbendaharaan kepustakaan.

3. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk dapat mengelola stres kerja (*job stress*) secara tepat agar mampu mengurangi tingkat ketidakhadiran (*Absenteeism*) karyawan.

4. Mahasiswa

Dapat dijadikan tambahan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi Mahasiswa Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

5. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang yang berkepentingan dapat menerapkannya.