

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman krisis ekonomi sekarang ini, karyawan dituntut agar mempunyai kualitas, keterampilan yang baik, dan etos kerja yang baik demi mencapai tujuan dari perusahaan. Karyawan adalah elemen penting dalam perusahaan karena karyawanlah yang dibutuhkan untuk mengelola perusahaan dengan kemampuan yang dimilikinya. Karena kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh karyawannya.

Oleh karena itu agar hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka perusahaan harus mengutamakan sumber daya manusia. Namun tidak mudah untuk meningkatkan sumber daya manusia pada suatu perusahaan karena ada saja kendala yang dihadapi oleh perusahaan itu sendiri yakni dengan masih adanya karyawan yang melakukan tindakan indisipliner terhadap perusahaan.

Agar kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan tercapai, dapat dilihat dari rendahnya ketidakhadiran karyawan. Karena dengan ketidakhadiran karyawan yang rendah, mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik untuk memajukan perusahaan. Sehingga dari nilai kedisiplinan dan motivasi tersebut maka karyawan tersebut mempunyai komitmen terhadap perusahaannya. Terkadang ketidakhadiran dalam perusahaan bisa meningkat karena suatu

masalah. Permasalahan ketidakhadiran tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja yang tidak kondusif, tingginya stres kerja, kondisi fisik yang kurang baik, motivasi kerja yang rendah dan komitmen afektif yang rendah.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi ketidakhadiran karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif membuat karyawan tidak maksimal dalam pekerjaannya, bahkan akan menyebabkan ketidakhadiran semakin meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang kondusif akan mengurangi ketidakhadiran yang dilakukan karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif disini tercermin dari tidak adanya suara bising dan kondisi ruangan yang bersih. Sedangkan yang mengakibatkan ketidakhadiran tinggi adalah suasana ruangan kerja yang bising dan ruangan kerja yang tidak bersih dan berdebu. Hal ini berdasarkan karena perusahaan ini berdiri pada kawasan yang terdapat banyak industri atau kawasan padat industri, seringkali lingkungan di sekitar perusahaan berdebu dan banyak asap yang menjadi polusi sehingga karyawan tersebut tidak maksimal dalam bekerja, dan mengganggu kesehatan diri karyawan tersebut.

Selain itu faktor yang mempengaruhi ketidakhadiran adalah stres kerja. Pengaruh stres kerja dapat menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Tingginya stres kerja pada karyawan disebabkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan yang penyelesaiannya tidak tepat waktu. Stres kerja yang terjadi pada karyawan tersebut dapat memicu ketidakhadiran yang tinggi.

Namun apabila karyawan tidak terlalu banyak tuntutan dari perusahaan, maka pekerjaan pun akan terselesaikan dengan tepat waktu dan ketidakhadiran pun akan menurun pula. Di lain sisi, jika karyawan mendapat tuntutan pekerjaan yang berat akan membangkitkan semangat untuk bekerja karena memacu adrenalin dan ingin mencapai target kesuksesan.

Kondisi fisik yang kurang baik juga dapat berpengaruh terhadap tidak hadirnya karyawan. Dalam realita dunia kerja, karyawan yang terlalu giat mencari nafkah terkadang kurang memperhatikan kesehatan fisiknya yang melemah dan tidak sanggup lagi melakukan aktivitas kerjanya. Jika kondisi tersebut dibiarkan terus-menerus, maka dapat berakibat pada kondisi fisik yang menurun sehingga mengakibatkan karyawan tersebut sakit.

Dampak yang merugikan perusahaan adalah karyawan tersebut harus meninggalkan segala aktivitas kerjanya agar kondisi fisiknya bugar kembali. Sebaliknya, jika karyawan tersebut mampu menjaga kondisi kesehatannya dengan baik misalkan dengan makan teratur dan istirahat yang cukup, maka karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal dan dapat menekan ketidakhadiran yang dilakukan karyawan.

Selain itu faktor lainnya adalah motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja yang rendah disebabkan oleh pengharapan seorang karyawan tersebut tidak dapat diwujudkan yaitu salah satunya berupa gaji yang layak. Sehingga motivasi kerja yang rendah dapat mengakibatkan ketidakhadiran yang tinggi. Sedangkan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki dorongan

dari dalam dirinya untuk selalu hadir karena pengharapan yang diinginkan oleh karyawan sudah terwujud.

Komitmen afektif yang rendah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tidak hadirnya karyawan disaat seharusnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen afektif merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena hal tersebut merupakan bukti kesetiaan karyawan untuk bekerja dan memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Dengan bukti loyalitas tersebut, perusahaan harus bisa membuat karyawan tersebut merasa kontribusinya sangat diperlukan oleh perusahaan.

Seperti halnya karyawan yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* yang belum mendapatkan label sebagai karyawan tetap, sehingga karyawan tersebut belum dapat membuktikan komitmen afektifnya dengan baik pula. Jika kondisi seperti ini tidak segera diatasi, maka akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan seperti tertundanya tugas dan kewajiban karyawan, serta meningkatnya ketidakhadiran yang dilakukan karyawan. Sebaliknya, jika karyawan tersebut mendapat kepastian atas status kerjanya pada perusahaan tersebut, maka tugas dan kewajiban yang seharusnya dilakukan karyawan akan berjalan dengan baik dan secara otomatis ketidakhadiran karyawan pun akan menurun.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi tingginya ketidakhadiran dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang tidak kondusif;
2. Tingginya stres kerja;
3. Kondisi fisik yang kurang baik;
4. Motivasi kerja yang rendah;
5. Komitmen afektif yang rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi ketidakhadiran karyawan. Karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pikiran untuk pemecahan masalah-masalah tersebut, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Komitmen afektif dihubungkan dengan ketidakhadiran pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas,dapat diajukan rumusan masalah yaitu: “Apakah terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan ketidakhadiran pada karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

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

1. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi kajian yang lebih komprehensif dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang komitmen afektif dan ketidakhadiran.

2. Secara Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi PT. Jakarta Cakratunggal Steel Mills Jakarta Timur atau bagi pihak lain, khususnya sebagai bahan informasi dan referensi untuk mengurangi ketidakhadiran pada karyawan dengan berkomitmen afektif dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Bagi peneliti, penelitian ini berfungsi untuk menambah dan meningkatkan cakrawala berpikir agar dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, gejala, dan fenomena yang terjadi secara ilmiah dan objektif sehingga dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.