

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habisnya untuk dibahas dan juga merupakan isu strategis bagi perusahaan untuk memprogram masalah sumber daya manusia. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan produktivitas karyawan agar tercapai efisiensi pemanfaatan sumber-sumber daya yang ada dan efektivitas pencapaian hasil yang diinginkan.

Produktivitas merupakan “perbandingan atau rasio antara *output* terhadap *input*” (Cahyono, 1996:281). Penggunaan rasio ini perlu memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarah dan pembina), maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai di samping kapasitas mesin pengolahnya (teknologi).

Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Semakin besar kemampuan itu dibina semakin efektif pemanfaatan sumber daya yang digunakan, dan itu berarti akan dapat menekan biaya produksi.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja (karyawan) perlu diupayakan karena mempunyai banyak manfaat, baik secara makro maupun mikro. Secara

makro peningkatan produktivitas bermanfaat dalam pendapatan masyarakat yang lebih tinggi, tersedianya barang kebutuhan masyarakat yang lebih banyak dengan harga yang lebih rendah, dan perbaikan kerja termasuk jam kerja. Sedangkan secara mikro, bermanfaat bagi karyawan dengan adanya peningkatan gaji dan upah, memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan semangat kerja, dan meningkatkan rasa aman yang menunjang peningkatan kesejahteraan karyawan itu sendiri.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Dengan adanya peningkatan produktivitas ini dapat meningkatkan efisiensi meterial, meminimalkan biaya produksi, dan memaksimalkan *output*. Peningkatan produktivitas kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

“Apabila seseorang karyawan tidak masuk kerja di tempat kerjanya, ia dikatakan absen” (Heidjrachman, 2000:33). Dengan makin banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja atau tingkat absensi yang besar akan semakin menyulitkan perusahaan dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

Dengan adanya absensi tentunya akan mengurangi jumlah karyawan atau tenaga kerja yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakhadiran karyawan yang berlebihan secara signifikan dapat menenggelamkan produktivitas dan keuntungan perusahaan, serta memancing berbagai masalah bagi penyelia dan karyawan yang menggantikannya.

Ukuran yang paling umum untuk menghitung ketidakhadiran adalah persentase jadwal waktu yang hilang. Tingginya tingkat absensi akan merugikan perusahaan meskipun seandainya karyawan tersebut tidak dibayar karena jadwal kerja terpaksa tertunda, mutu barang cenderung berkurang, terpaksa melakukan kerja lembur dan jaminan sosial juga masih harus dibayarkan kepada mereka.

Adanya karyawan yang tidak masuk kerja akan memaksa perusahaan mencari karyawan pengganti untuk tugas pekerjaan saat itu. Seringkali masalah ini diatasi dengan menugaskan satu karyawan untuk merangkap tanggung jawab atas jalannya proses produksi suatu mesin yang semestinya menjadi tanggung jawab karyawan yang absen. Hal ini bisa mengakibatkan adanya penurunan jumlah dan mutu produksi, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya karyawan yang absen akan menurunkan produktivitas kerja.

Menurut Simamora (2001:194) perputaran tenaga kerja atau karyawan merupakan "tingkat perpindahan karyawan yang melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi". Perputaran tenaga kerja atau karyawan sebagaimana ketidakhadiran akan menambah jumlah karyawan yang dibutuhkan.

Heidjrachman (2000:35) menyatakan bahwa "perputaran tenaga kerja (*Labour turnover*) merupakan petunjuk kestabilan karyawan". Dengan adanya karyawan yang keluar dan masuk perusahaan, maka kestabilan karyawan akan terganggu. Hal ini dapat menghambat proses produksi.

Masalah yang sering timbul adalah apabila jumlah karyawan yang tersedia tidak mencukupi untuk menjalankan mesin yang ada. Dengan kata lain, kebutuhan akan jumlah karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan mesin yang harus beroperasi. Pihak perusahaan terpaksa harus menarik karyawan baru untuk mengisi kekosongan kebutuhan karyawan. Akibat yang mungkin timbul adalah diperlukan tambahan biaya untuk pengadaan karyawan baru dan tertundanya jadwal produksi.

Apabila derajat perputaran tenaga kerja atau karyawan semakin tinggi akan mengganggu proses produksi, menimbulkan kondisi moral karyawan yang ditinggalkan menjadi goyah. Selain itu, fenomena ini akan menyita perhatian perusahaan karena mengganggu proses produksi, melambungnya pengeluaran untuk rekrutmen, wawancara, tes, karyawan baru, biaya terkait pula dengan menciptakan catatan tersendiri tentang karyawan baru dalam departemen Sumber Daya Manusia atau bagian Personalia serta biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini mengangkat judul **“PENGARUH TINGKAT ABSENSI DAN PERPUTARAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TIMATEX SALATIGA”**.

## **B. Pembatasan Masalah**

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah dalam mengumpulkan data serta keterbatasan berfikir, maka perlu pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu sejauh mana faktor tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian Weaving pada PT. TIMATEX Salatiga.

## **C. Perumusan Masalah**

Dalam penelitian ini, perumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat absensi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
2. Apakah perputaran tenaga kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
3. Apakah tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
4. Diantara tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja, faktor manakah yang memiliki pengaruh negatif lebih besar terhadap produktivitas karyawan.

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai sehubungan dengan permasalahan yang akan dianalisis adalah:

1. Mengetahui pengaruh tingkat absensi terhadap produktivitas karyawan pada PT. TIMATEX Salatiga.
2. Mengetahui pengaruh perputaran tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. TIMATEX Salatiga.
3. Mengetahui faktor manakah yang paling besar pengaruh negatifnya antara tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. TIMATEX Salatiga.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan didalam memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Sebagai masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan perusahaan dalam bidang personalia, khususnya yang menyangkut rekrutmen, tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja.

#### **F. Sistematika Skripsi**

##### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

##### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Dalam bab dua dibahas tentang pengertian produktivitas karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, pengukuran produktivitas, peningkatan produktivitas, peranan produktivitas, pengertian tingkat absensi, pengertian perputaran tenaga kerja, hubungan antara tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja dengan produktivitas karyawan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab tiga berisi tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, variabel penelitian, data dan sumber data, jenis data yang diperlukan, teknik pengumpulan data, uji prasyarat analisis, dan teknik analisis data.

### BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab empat dibahas tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data, uji prasyarat analisis, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

### BAB V : PENUTUP

Dalam bab lima dibahas berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN