

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen berhubungan dengan suatu usaha untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu dengan jalan menggunakan sumber-sumber yang telah tersedia dengan sebaik-baiknya, sumber yang paling penting dalam setiap organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Suatu perusahaan yang bertujuan untuk menghasilkan barang dan jasa mempunyai kesempatan bertahan dan maju jika perusahaan itu mempunyai SDM yang tepat. Sedangkan organisasi adalah rangkaian kajian penataan kerja, pengaturan kerja, penyusunan dan pembagian kerja dan usaha kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut (Handoko, 1998: 24).

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal (Simamora, 2002: 76).

Tujuan tersebut adalah agar sumber daya manusia yang dimiliki benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Berdasarkan fakta tersebut dapat dinyatakan bahwa peranan sumber daya manusia sangatlah penting. SDM mampu menjadikan potensi barang atau jasa yang diproduksi dapat menghasilkan aliran kas bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan roda perusahaannya dengan baik.

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan menggunakan faktor produksi, alam, skill, teknologi, ketrampilan, tenaga kerja dan lain-lain (Simamora, 2002: 77). Salah satu faktor yang paling penting adalah teknologi yang tidak dapat berjalan sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi, yaitu minat dan dorongan berasal dari diri karyawan yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini sering disebut motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa selain kualitas SDM, untuk meningkatkan produktivitas kerja juga diperlukan motivasi agar karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan berarti memberi semangat karyawan untuk bekerja dengan baik. Menurut Handoko (1998: 52) “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong individu melakukan

perbuatan ke arah suatu tujuan-tujuan tertentu. Adanya motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk itu pihak perusahaan harus berupaya memadukan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat menunjang produktivitas kerja, menurut Ravianto (1999: 4) bahwa; “Kesesuaian antara kebutuhan individu (pekerja) dengan kebutuhan merupakan faktor yang penting untuk menunjang produktivitas kerja”.

Motivasi untuk memenuhi kebutuhan hidup akan mendorong individu untuk berperilaku aktif dalam upaya memenuhi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, prestasi, dan aktualisasi diri. Sebab berhasil tidaknya suatu usaha selalu tergantung pada kinerja karyawan yang produktif, berdedikasi yang tinggi, berpendidikan serta loyal terhadap tanggung jawab. Ketrampilan, keahlian, serta kecakapan dalam pelaksanaan di berikan oleh pihak perusahaan. Menurut Simamora (1999:21):

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Karyawan sebagai sumber yang produktif dan terbina dapat diarahkan sebagai tenaga kerja yang efektif dan efisien. Dalam pencapaian hasil kerja yang efektif dan memuaskan tersebut, peranan manajemen kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja yang diberikan akan menambah ketrampilan yang telah dimiliki oleh karyawan. Adapun ketrampilan tersebut

mempengaruhi pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, dan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Penilaian produktivitas dan kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan (Nitisemito, 2002: 61). Penilaian kinerja dapat menimbulkan motivasi negatif para karyawan. Para karyawan seharusnya merasa lebih bahagia karena dapat lebih produktif, sehingga keuntungan perusahaan akan dapat dinikmati pula oleh karyawan berupa bonus akhir tahun. Kinerja karyawan sebenarnya membuat karyawan mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tujuan perusahaan. Supaya menambah motivasi karyawan untuk berkinerja semakin baik lagi, karena mereka dapat bekerja lebih baik dan benar. Bagi karyawan yang berkinerja di bawah standar perlu dilatih lebih lanjut atau mungkin dipindahkan ke tugas yang lebih cocok dengan kemampuannya. Membiarkan seorang karyawan yang bekerja dibawah standar kinerja tanpa upaya memperbaiki kinerjanya. Hal ini bukan saja akan merugikan perusahaan tetapi merugikan karyawan itu sendiri. Pada prinsipnya semua karyawan mempunyai bakat untuk berkinerja optimum.

Manajemen sumber daya manusia dan keunggulan kompetitif akan mengembangkan program-program pengembangan dan pelatihan *skill*, peningkatan komitmen kerja, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif untuk memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Handoko, 1998:22)

Produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh kepandaian dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang berkualitas akan

dengan mudah menerima dan mengerti aturan yang ditetapkan untuknya, selanjutnya akan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan keahlian dan waktunya. Selain itu karyawan akan mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan bagian produksi. Dalam mengelola perusahaan manajemen menetapkan sasaran yang akan dicapai dimasa yang akan datang dengan proses yang disebut perencanaan.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada perusahaan di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut (Handoko, 1998: 53).

Pelaksanaan rencana memerlukan alokasi sumber daya secara efisien, dan pengendalian agar efektif dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan, serta mematuhi perilaku standar untuk mencapai sasaran. Rencana dengan cara ini dapat menjamin pencapaian sasaran perusahaan secara efektif dan efisien, untuk mengarahkan usahanya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Jika setiap karyawan memahami sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan dan setiap karyawan melaksanakan internalisasi sasaran perusahaan sebagai sasaran pribadinya, maka kesesuaian individu karyawan dengan sasaran perusahaan secara keseluruhan akan terjadi.

Pada sisi yang lain, manajer menghendaki perusahaan yang dipimpinnya mampu menghasilkan produk yang optimal guna memenuhi kebutuhan konsumen. Dalam ilmu manajemen dikenal beberapa sumber yang dikelola oleh perusahaan antara lain: manusia, dana, bahan baku, mesin-mesin (tenaga kerja), dan teknologi. Sumber yang paling penting adalah manusia,

karena manusia merupakan faktor utama bagi kelancaran dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Setiap manajer menyadari arti pentingnya perencanaan. Karenanya mereka perlu mengarahkan sebagian besar waktunya untuk fungsi perencanaan ini. Untuk manajer personalia, perencanaan berarti menentukan lebih dahulu program personalia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tujuan ini akan memerlukan partisipasi aktif dari manajer personalia (Handoko, 1998: 81).

Setelah menentukan apa yang dilaksanakan, maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya. Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan. Jika perusahaan telah menentukan fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh karyawan maka manajer personalia haruslah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik. Apabila seorang manajer telah mempunyai rencana dan sudah mempunyai organisasi untuk melaksanakan rencana tersebut, maka fungsi selanjutnya adalah mengadakan pengarahan terhadap pekerjaan tersebut. Fungsi ini berarti mengusahakan agar karyawan mau bekerja sama secara efektif. Setelah fungsi personalia dilaksanakan sudah selanjutnya kalau fungsi selanjutnya adalah pengawasan. Pengawasan adalah mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan. Dengan kata lain pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah peraturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana personalia, yang dirumuskan sebagai dasar analisis dari tujuan organisasi fundamental (Nitisemito, 2002: 61).

Berdasarkan hal tersebut maka manajer pada semua tingkat dan segala jenis perusahaan mempunyai tugas pokok merancang dan mempertahankan lingkungan, di mana orang-orang yang bekerja bersama dalam kelompok, dapat mencapai misi-misi dan tujuan yang telah ditentukan melalui pencapaian produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Flippo (1993: 24), secara operasional fungsi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia adalah menyediakan sejumlah tertentu karyawan dan jenis keahlian yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut menyangkut masalah penentuan kebutuhan tenaga kerja. Proses seleksi dan masalah penempatan pekerja. Tindakan berikutnya adalah mengembangkan karyawan yang telah diperoleh ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengembangkan ketrampilan yaitu melalui latihan. Kemudian memberikan penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Akhirnya manajemen harus mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Perhatian atas kondisi tersebut harus dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan) dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan yaitu dengan mengadakan program-program pelayanan kepada para karyawan. Semua hal tersebut diupayakan dalam rangka mengkondisikan karyawan agar dapat memiliki produktivitas yang tinggi (Nitisemito, 2002: 66).

Namun demikian pada saat ini terdapat beberapa faktor untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Faktor-faktor peningkatan

tersebut dapat diklasifikasikan dalam lima tipe dasar yaitu berdasarkan teknologi, tenaga kerja, produk, proses dan bahan baku. Beberapa faktor yang lain dapat diklasifikasikan ke dalam salah satu dari lima kategori dasar tersebut. Lima kategori dasar dari teknik peningkatan produktivitas ini didasarkan pada teknik industri, pemasaran, sistem kontrol, *operation research*, teknik komputer, manajemen, psikologi, *behavior science* dan disiplin ilmu yang lain. Perusahaan yang mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja akan memperoleh keuntungan, antara lain : pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat ditekan dan lain sebagainya (Ranupandoyo dan Husnan, 1993: 56).

Melalui pencapaian hal tersebut, maka diharapkan produktivitas kerja dapat ditingkatkan dan ongkos dapat ditekan serendah mungkin. Apabila para pekerja memiliki semangat kerja tinggi perusahaan akan memperoleh keuntungan. Sebaliknya apabila semangat kerja menurun, maka perusahaan akan menderita kerugian karena karyawan sering tidak masuk kerja dengan alasan tertentu. Agar para pekerja tetap mempunyai semangat kerja yang tinggi dan selalu disiplin masuk kerja, maka pimpinan perusahaan harus dapat menjaga kondisi dan situasi kerja yang menyenangkan seperti yang diinginkan para pekerja (Handoko, 1998: 78).

Seperti diketahui karyawan memegang peranan yang sangat penting, semua unsur organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh karyawan. Ini timbul karena secara manusiawi, manusia memang menginginkan dapat berperan dalam setiap lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Seseorang

berkarya ingin agar karyanya itu mempunyai nilai yang mempengaruhi hasil keseluruhan. Posisi nilai karya seseorang ini merupakan gambaran peran seseorang (Moenir, 2000: 74).

Semua organisasi apa pun jenisnya, mempunyai misi yang biasanya tercantum dalam maksud dan tujuan organisasi. Misi tidak akan tercapai tanpa diemban oleh manusia yang terlibat di dalamnya secara terus-menerus dan berkesinambungan (Moenir, 2000: 58). Organisasi sebagai wadah harus mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggotanya. Jelasnya organisasi sebagai wadah hendaknya mampu memberikan rasa aman dan tenteram kepada para anggotanya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bekerja dengan tenang dan nyaman (Moenir, 2000: 74).

Berhasil tidaknya pencapaian tujuan diperlukan kemampuan karyawan dan kedisiplinan karyawan seperti kehadiran karyawan ditempat kerja. Ketidakhadiran adalah bukan harapan bagi suatu perusahaan untuk melakukan kegiatan yaitu proses untuk melakukan dan menghasilkan barang dan jasa. Ketidakhadiran merupakan masalah bagi manajemen personalia yaitu masalah kepegawaian khusus oleh karena itu pengawasan khusus yaitu catatan pribadi karyawan maupun catatan bagi supervisor/pengawas (Umar, 2005: 42).

Selanjutnya apabila perusahaan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi, maka tingkat kontinuitas perusahaan bisa diharapkan. Jika perusahaan berkembang usahanya maka karyawan bisa merasa puas, karena perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Perusahaan yang dapat menghasilkan tujuan yang diharapkan untuk semua pihak maka

perusahaan tersebut harus mampu menghasilkan keuntungan yang nantinya dapat meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan menempati salah satu posisi yang penting di dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Jika perusahaan lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusianya semakin berhasil perusahaan itu.

Mengelola karyawan memerlukan koordinasi berbagai kegiatan sumber daya manusia. Kegiatan sumber daya manusia harus dikoordinasi sesuai dengan organisasi, sejarah, strategi, teknologi, nilai dan sasaran perusahaan, ukuran, dan produk serta jasanya. Perusahaan harus menyadari bahwa usaha untuk mencapai keberhasilan tidak hanya tergantung melimpahnya sumber daya manusia dan kecanggihan teknologi (Umar, 2005: 88). Menghadapi kondisi yang seperti ini, usaha yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhannya akan semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya.

Kemampuan perusahaan untuk menghasilkan profit (laba) tidak lagi ditentukan oleh faktor modal ekonomi semata tetapi ditentukan pula oleh faktor manusia sebagai modal intelektual. Keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia, memerlukan tipe kepemimpinan yang mendorong peran bawahan dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar, agar mampu bekerja lebih keras, lebih cepat dan cerdas (Simamora, 1997: 68-69).

Perusahaan harus menyadari bahwa orang adalah aset yang paling penting, serta merupakan suatu kebijakan dalam usaha mengelola sumber daya manusianya antara lain adalah bahwa perusahaan tidak saja berhenti pada suatu anggapan bahwa orang merupakan aset penting tapi juga

menterjemahkan keyakinan ini ke dalam praktek dan prosedur manajemen sumber daya manusia sehari-hari. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dan dibina sedemikian rupa agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Tantangan yang semakin meningkat dan dihadapi oleh perusahaan adalah upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan, baik disiplin dalam hal absensi maupun disiplin dalam memenuhi jam kerja. Hal ini berhubungan dengan penegakan peraturan dan tata tertib perusahaan. Ada sebagian karyawan yang tidak menginginkan perusahaan menetapkan peraturan dengan kaku. Karyawan menjadi takut dan berada dalam tekanan, dan hal ini justru mengurangi produktivitas kerja (Umar, 2005: 41). Upaya mencari solusinya adalah dengan mengikutsertakan karyawan dalam membuat peraturan dan tata tertib kerja dan penerapan peraturan yang fleksibel terhadap kondisi karyawan. Karena peraturan dibuat dan disusun dengan keikutsertaan karyawan, maka karyawan akan lebih berdisiplin dalam bekerja (Mulyadi, 1997: 121).

Kerja sama yang baik antara karyawan dengan atasan jelas di perlukan dalam sebuah perusahaan. Sebagai karyawan bertugas untuk meningkatkan barang sesuai dengan perintah pimpinan, sedang pimpinan memberikan arahan penjelasan dan aturan-aturan yang harus ditaati oleh karyawan agar target yang ditetapkan terpenuhi. Jika karyawan merasakan bahwa terdapat kemungkinan yang tinggi suatu kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan, atau penghargaan yang diterima didasarkan atas kinerja yang baik, memotivasi

karyawan untuk berusaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan tinggi. Sebaliknya, jika terdapat kemungkinan yang rendah untuk memperoleh penghargaan, motivasi karyawan, untuk mencapai sasaran yang ditetapkan akan rendah pula. Motivasi yang rendah ini akan terwujud dalam bentuk kurangnya kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya, tidak masuk kerja, dan tingginya tingkat perputaran karyawan.

Dari masalah-masalah kepegawaian yang ada di antaranya adalah tingginya tingkat absensi dan *turnover* (perputaran) tenaga kerja. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan produktivitas kerja karyawan juga rendah karena target produksi sulit tercapai. Masalah kedisiplinan kerja atau karyawan tidak dapat bekerja secara penuh. Jam kerja yang dilaksanakan untuk produksi tidak digunakan secara penuh. Jika masalah tidak diselesaikan secara cepat oleh manajemen personalia, maka produktivitas sulit tercapai. Menurut Flippo (1993: 27) dijelaskan tentang masalah-masalah kepegawaian yang ada di antaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya perputaran tenaga kerja. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan produktivitas kerja karyawan juga rendah karena target produksi sulit tercapai.

Ranupandoyo dan Husnan (1993: 61) berpendapat bahwa apabila seorang karyawan tidak hadir di tempat kerjanya, dia dikatakan absen. Tingkat absensi yang makin besar dengan kata lain karyawan banyak yang tidak masuk kerja akan semakin menyulitkan perusahaan mencapai target produksi,

misalnya tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja.

Selanjutnya perubahan komposisi tenaga kerja dari waktu ke waktu dianggap sebagai pernyataan ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya. Sebab sering terjadi pengusaha yang atas inisiatifnya sendiri mengeluarkan karyawan dari perusahaannya. Namun pada umumnya *turn over* terjadi karena kurang dipenuhinya tuntutan karyawan kepada majikannya. Padahal seseorang yang telah lama bekerja sudah memahami pekerjaan. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing. Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari karyawan menerima berbagai input tentang pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai macam masalah yang timbul, sehingga semakin lama karyawan berada dalam perusahaan, maka karyawan akan mampu menyelesaikan masalah yang timbul, mampu menerima informasi dan sebagai pelaku segala kegiatan dalam perusahaan yang membuat karyawan tersebut mendapatkan pengalaman kerja.

Jika perusahaan sering melakukan penggantian tenaga kerja (*turn over*), maka produktivitas kerja secara keseluruhan akan menurun tajam. Hal ini dikarenakan karyawan baru belum memahami prosedur kerja dan membutuhkan waktu yang lama untuk menyesuaikan diri dengan kondisi kerja. Hal ini tentu akan mengurangi produktivitas kerja perusahaan secara keseluruhan.

Dari uraian tersebut, maka penulis mengambil judul : PENGARUH TINGKAT ABSENSI KERJA DAN PENGELUARAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN FURNITURE CV. ERA DI SURAKARTA.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, timbul beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tingkat produktivitas kerja karyawan di CV. Era berbeda-beda. Hal ini merupakan tugas bagi manajemen untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tergolong rendah dan mempertahankan produktivitas kerja karyawan yang tergolong tinggi.
2. Karyawan belum sepenuhnya bekerja secara disiplin, beberapa norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan kurang diperhatikan masih seperti tingginya absensi karyawan dan masih tingginya karyawan yang dikeluarkan dari perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah pengumpulan data serta keterbatasan berfikir, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Variabel absensi kerja dibatasi pada tidak datangnya karyawan untuk bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat.

2. Variabel pengeluaran tenaga kerja dibatasi pada aliran karyawan yang keluar dari perusahaan baik karena diberhentikan perusahaan atau karena permintaan sendiri.
3. Variabel produktivitas kerja dibatasi pada hasil perbandingan masukan dan pengeluaran yang dinyatakan dalam satuan per waktu.

D. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah absensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah pengeluaran tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah absensi kerja dan pengeluaran tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh absensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Pengaruh pengeluaran tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Pengaruh absensi kerja dan pengeluaran tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan agar memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang antara lain:

1. Bagi pihak perusahaan penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan apabila terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi yang bermanfaat bagi para mahasiswa pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab, bagian awal terdiri atas halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan fakultas, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel daftar lampiran dan abstraksi.

Bab I Pendahuluan

Meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Landasan Teori

Bab ini diuraikan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian produktivitas kerja, pengertian absensi kerja, pengertian *turn over* tenaga kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang, pengertian metode penelitian, macam-macam metode penelitian, metode penentuan obyek penelitian, metode pengumpulan dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data, analisis data pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

**PENGARUH TINGKAT ABSENSI KERJA DAN PENGELUARAN
TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN FURNITURE CV. ERA
DI SURAKARTA**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Jurusan Pendidikan Akuntansi



Oleh :

ANUGRAH AJI N.H.S
A 210 020 053

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

