

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan untuk menempuh berbagai macam upaya agar dapat tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci bagi perusahaan (Wartana, 2011). Sumber daya manusia menjadi hal yang penting dalam perekonomian, hal ini mencakup aktivitas perusahaan dalam rentang yang luas. Secara tradisional, perusahaan akan fokus kepada lingkup eksternal seperti kondisi pasar dari pada memperhatikan internal perusahaan itu sendiri, namun hal ini telah bergeser dalam beberapa dekade terakhir, perusahaan sekarang telah fokus kepada internal perusahaan salah satunya dengan pemberdayaan sumber daya manusia (Reenen, 2010).

Untuk mencapai tujuan, perusahaan harus memperoleh dan memanfaatkan sumber-sumber yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini produktivitas menjadi salah satu kunci sukses dan berperan besar bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan produktivitas yang tinggi, perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan dan berkembang lebih lanjut di masa yang akan datang selain itu produktivitas yang tinggi akan mendatangkan laba yang tinggi pula sehingga perusahaan bisa memaksimalkan kegiatan operasionalnya. Pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Peningkatan produktivitas terletak pada pengelolaan manajemen, dimana manajemen tersebut menjalankan program-program tertentu serta menciptakan hubungan yang baik antar karyawan baik itu atasan dengan bawahan maupun sebaliknya. Faktor dari internal perusahaan diantaranya adalah

jaminan kerja, upah yang diberikan kepada karyawan, kondisi kerja, pengakuan dan penghargaan, dan teknik pengawasan. Apabila faktor-faktor tersebut dijalankan sebagaimana mestinya, maka karyawan akan lebih merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut, yang akan berdampak pada meningkatnya motivasi dan produktivitas dari karyawan tersebut. Dalam aktivitas sehari-hari perusahaan, pihak manajemen akan melakukan pengawasan kepada semua karyawan khususnya pada karyawan yang produktivitasnya mengalami penurunan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, maka pihak manajemen harus segera melakukan tindakan agar menjaga kinerja perusahaan tidak mengalami penurunan (Kanzunudin, 2006).

Absenteeism telah lama dianggap sebagai masalah yang signifikan dan meluas dalam permasalahan karyawan. Sebagai hasilnya, sebuah teori telah dikembangkan dan banyak studi yang dilakukan untuk mengidentifikasi penyebab ketidakhadiran, mungkin salah satu teori yang paling umum adalah gagasan bahwa ketidakhadiran disebabkan oleh karyawan menghindari situasi kerja yang menyakitkan atau tidak memuaskan (Obasan, 2011). Pada faktanya, tingkat absensi berdampak pada produktivitas, keuntungan secara dramatis dan, kehilangan peluang pendapatan (Storm dan Troy, 2011).

Dalam Circadian (2005) *Absenteeism* kerap menjadi masalah bagi karyawan di perusahaan, dan hanya sedikit dari beberapa manajer yang mengerti mengenai hal tersebut. Di Amerika sendiri dapat di perkirakan hampir 1 dari 10 karyawan absen disaat seharusnya karyawan tersebut bekerja. Sedikit banyaknya terdapat pengeluaran biaya yang dikarenakan karyawan yang melakukan *absenteeism* tersebut. Manajer seharusnya dapat meminimalisir *absenteesim*

karena dampak yang ditimbulkan, namun tanpa alat ukur yang tepat akan sulit untuk mengukur potensi kerugian yang diakibatkan oleh *absenteesim*. Dibutuhkan peran dari manajemen keuangan dalam perusahaan untuk mempelajari *absenteeism* dan dampak yang akan terjadi (Circadian, 2005). *Absenteeism* sendiri memiliki keterkaitan dengan *job attitude* pada karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam sebuah studi yang menyatakan bahwa faktor penting yang terdapat dalam *job attitude* adalah kepuasan kerja dan komitmen dalam organisasi (Podsakoff, McKenzie, Paine, Bachrach, 2000). Studi yang dilakukan oleh Bowling, Wang, dan Li (2012) mendukung lebih jauh gagasan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen dalam organisasi memiliki kontribusi yang besar dalam *job attitude* karyawan dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai bentuk reaksi emosional dan kebiasaan dalam penilaian yang dilakukan oleh individu terhadap pencapaian kerja, lingkungan kantor dan kehidupan kerja (Golbasi, Kelleci, dan Dogan, 2008). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan, oleh karena itu perusahaan memiliki tanggung jawab kepada karyawannya untuk memastikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut adalah pekerjaan yang memiliki tantangan dan sangat menarik dari segi *reward* (Robbins, 2001). Komitmen dalam organisasi dapat di klasifikasikan menjadi *affective commitment*, *continoues commitment*, dan *normative commitment*. Ketiga bentuk komitmen tersebut memiliki pengertian yang berbeda, *affective commitment* adalah komitmen karyawan yang melibatkan perasaan positif karyawan kepada organisasi untuk mencapai tujuan dan akan terus berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut. *Continoues commitment*

berarti komitmen karyawan dalam pekerjaannya dalam perusahaan dimana karyawan tersebut akan berpikir bahwa terus bekerja pada perusahaan tersebut akan mendatangkan sejumlah keuntungan daripada keluar dari pekerjaan. *Normative commitment* adalah komitmen karyawan yang diukur melalui tugas yang diemban karyawan tersebut, sehingga karyawan yang memiliki *normative commitment* yang tinggi akan melakukan pengorbanan dalam bekerja demi pencapaian tujuan dan bukan hanya semata-mata demi materil (Allen, 1993).

Leasing merupakan salah satu bisnis yang saat ini tengah berkembang di kota-kota di seluruh Indonesia. Dari sekian banyak perusahaan *leasing* yang terdapat di Indonesia, salah satu yang telah memulai bisnis *leasing* ini adalah PT Mega Finance. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1995. PT Mega Finance hadir dengan memberikan pembiayaan bagi individu dan organisasi dalam bidang kendaraan bermotor dan alat elektronik. Dengan berbagai fasilitas yang ditawarkan oleh PT Mega Finance, maka diharapkan masyarakat bisa memiliki sepeda motor dengan mudah dan biaya yang murah. Saat ini PT Mega Finance telah berekspansi ke berbagai daerah yang ada di Indonesia termasuk di Sumatera Barat Cabang Padang yang beralamat di Jl. Letjen S Parman No.236-B, Ulak Karang, Padang Utara, Kota Padang. PT Mega Finance Cabang Padang sendiri memiliki karyawan sejumlah 43 orang dengan posisi jabatan yang beragam diantaranya adalah *Branch Manager*, *Admin Head*, *Supervisor* yang merupakan *officer*, dan pada bagian *frontliner* diisi oleh posisi *cashier* dan *security*. Selain itu juga terdapat karyawan lapangan yang memiliki posisi sebagai *surveyor* dan *collector* yang biasanya akan langsung berhadapan dengan konsumen. Perpaduan berbagai posisi jabatan ini adalah penggerak utama PT Mega Finance Cabang

Padang dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut daftar posisi jabatan dan jumlah karyawan di PT Mega Finance Cabang Padang.

Tabel 1.1 Daftar Karyawan PT Mega Finance Cabang Padang

No.	Departemen	Posisi/Jabatan	Jumlah (orang)
1.	<i>Operation</i>	<i>Branch Manager</i>	1
		<i>Admin Head</i>	1
		<i>Admin Credit MegaZip</i>	1
		<i>Admin BPKB</i>	1
		<i>General Affair&HAM</i>	1
No.	Departemen	Posisi/Jabatan	Jumlah (orang)
2.	<i>Marketing</i>	<i>Cashier</i>	1
		<i>Security</i>	2
		<i>Credit Supervisor</i>	1
		<i>Surveyor</i>	3
		<i>Surveyor MegaZip</i>	1
3.	<i>New Motorcylce</i>	<i>Sales Force</i>	5
		<i>Surveyor</i>	3
		<i>Surveyor</i>	3
		<i>Surveyor</i>	3
4.	<i>Collection</i>	<i>Collection Head</i>	1
		<i>Collection Supervisor</i>	4
		<i>Recovery Supervisor</i>	1
		<i>Remedial Supervisor</i>	1
		<i>Collector</i>	15
Total			43

Sumber : PT Mega Finance Cabang Padang, 2016.

Pada bulan Juli sampai dengan September 2016 terdapat beberapa karyawan yang mengajukan cuti, yang dalam hal ini dapat diindikasikan sebagai *absenteeism* yang direncanakan (Circadian, 2005). Berikut tabel jumlah cuti pada karyawan di PT Mega Finance Cabang Padang pada bulan Juli sampai dengan September.

Tabel 1.2
Jumlah cuti karyawan periode Juli-September

No	Bulan	Jumlah
1	Juli	72
2	Agustus	109
3	September	7
Total		188

Sumber: PT Mega Finance Cabang Padang, 2016

Tingkat absensi karyawan dapat berpengaruh kepada produktivitas perusahaan (Troy. Et.al, 2011). Produktivitas pada PT Mega Finance Cabang Padang dapat terlihat dari hasil transaksi yang terjadi dalam periode tertentu. Berdasarkan data pada tabel jumlah cuti karyawan diatas, maka akan dilihat pengaruh *absenteism* terhadap produktivitas melalui transaksi penjualan yang terjadi selama priode Juli-September sebagai berikut:

Tabel 1.3

Jumlah Penjualan PT Mega Finance Cabang Padang Periode Juli-September

No	Bulan	Penjualan/Transaksi
1	Juli	87
2	Agustus	116
3	September	81
Total		287

Sumber: PT Mega Finance Cabang Padang, 2016.

Pada tabel penjualan terdapat jumlah transaksi yang terjadi di PT Mega Finance Cabang Padang yaitu sejumlah 87 pada bulan Juli, 116 pada bulan Agustus, dan 81 pada bulan September dengan total penjualan selama tiga bulan tersebut sebanyak 287. Selama tiga bulan tersebut penjualan mengalami perubahan dimana kenaikan terjadi pada bulan Agustus dan kembali mengalami penurunan pada bulan September. Jika dilihat dari tabel jumlah cuti karyawan pada periode yang sama dengan jumlah total 188 cuti. Terdapat kemungkinan cuti karyawan yang dalam hal ini merupakan *Absenteeism* secara sengaja berpengaruh terhadap produktivitas PT Mega Finance Cabang Padang.

Selain itu, terdapat faktor lain yang mungkin menjadi penyebab penurunan produktivitas di perusahaan. Salah satunya adalah kepuasan kerja dan komitmen dalam organisasi yang menjadi bagian dari *Job Attitude*. Karyawan yang tidak puas dan kurang berkomitmen dalam bekerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Dari kondisi yang telah diuraikan di atas, Penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas mengenai pengaruh *absenteeism* dan *job attitude* terhadap produktivitas karyawan yang terjadi pada PT Mega Finance Cabang Padang. Bertitik tolak dari hal tersebut, maka Penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Absenteesim dan Job Attitude Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Mega Finance Padang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh *absenteeism* terhadap produktivitas karyawan PT Mega Finance Cabang Padang ?
2. Bagaimanakah pengaruh *job attitude* terhadap produktivitas karyawan PT Mega Finance Cabang Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

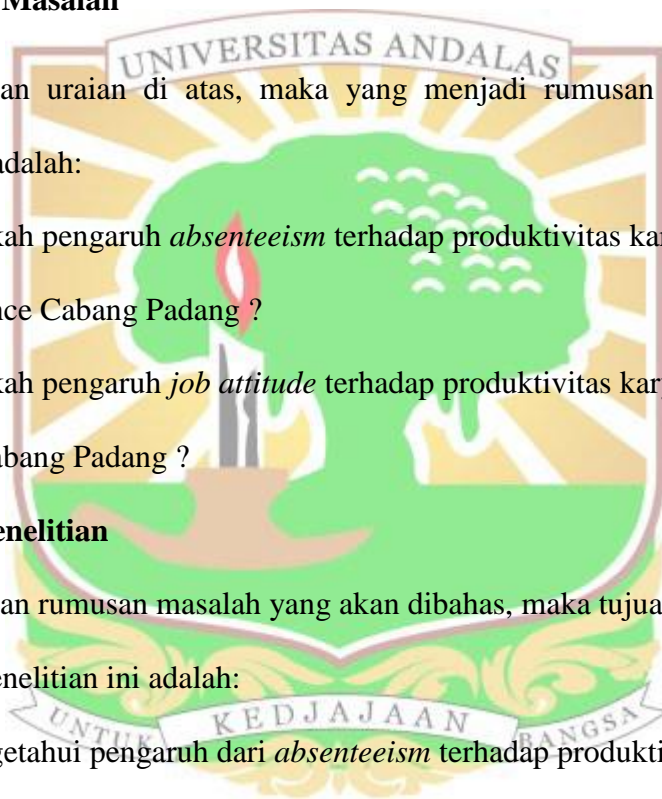
Berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari *absenteeism* terhadap produktivitas karyawan PT Mega Finance Cabang Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari *job attitude* terhadap produktivitas karyawan PT Mega Finance Cabang Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis



Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, pada bagian perilaku organisasi khususnya di bidang, *absenteesim*, *job attitude*, dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengatasi masalah produktivitas kerja karyawan khususnya masalah *absenteeism* dan *job attitude*.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini di wilayah Kota Padang yaitu pada PT Mega Finance Cabang Padang untuk melihat pengaruh dari *absenteeism* terhadap produktivitas karyawan PT Mega Finance Cabang Padang dan pengaruh *job attitude* terhadap produktivitas karyawan PT Mega Finance Cabang Padang. Penelitian meliputi seluruh jajaran karyawan yang berjumlah 43 orang dari berbagai posisi dan tingkat jabatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan skripsi ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Terdiri atas kerangka penelitian yang relevan dengan penelitian yaitu konsep *Absenteeism*, konsep *Job Attitude*, konsep Produktivitas, kerangka konsep dan tinjauan penelitian terdahulu disertai hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Terdiri atas rancangan penelitian, tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional serta instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari uraian mengenai gambaran umum perusahaan, hasil yang diteliti dan dianalisis.

BAB V PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu dan implementasi.

