

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perekonomian Indonesia merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Seiring perkembangan zaman tentu kebutuhan ekonomi selalu bertambah dan terus menerus mengalami perubahan, akhir-akhir ini dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kenaikan yang cukup baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dilihat dari semakin bertambahnya perusahaan-perusahaan baru muncul yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin menggeliat.

Masalah yang menjadi waspada dan pijakan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Untuk mengatasi hal tersebut salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengendalikan tingkat absensi karyawan dengan menjaga tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Sumber daya manusia memiliki fungsi utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, pelaksanaan perusahaan ataupun instansi tidak akan bisa tersampaikan dengan baik (Wulan dan Istanti, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala keperluannya. Oleh sebab itu berhasil atau tidak organisasi atau institusi akan ditapkan oleh faktor pekerjanya dalam mencapai produktivitasnya.

Produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang dipergunakan dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (Uhing, 2015). Pengurangan dalam masukan dengan keluaran tetap atau kenaikan keluaran dengan masukan tetap merupakan peningkatan dalam produktivitas. Peningkatan produktivitas kerja sangat perlu dilakukan agar perusahaan bisa terus bertumbuh agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja perusahaan hal-hal yang terkait dengan sistem, peraturan, cara kerja, target, marketing dan perencanaan usaha harus sangat matang. Semua berimbas pada pencapaian tujuan. Oleh karena itu, produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat absensi, stress kerja dan pengalaman kerja.

Tingkat absensi adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2016). Kedisiplinan pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan disiplin kerja organisasi akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya dengan baik pula. Untuk itu disiplin kerja harus diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan bekerja sepenuh hati diharapkan dapat menciptakan kerja lebih efektif dan efisien sehingga pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sehingga produktivitas kerjakaryawan akan meningkat. Penelitian Devi dan Enny (2017) menunjukkan bahwa tingkat absensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian Ismail (2016) menunjukkan bahwa tingkat absensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Melihat dari uraian diatas bahwa disiplin kerja merupakan salah satu permasalahan yang ada pada CV. Teak Indo Furniture. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan pada CV. Teak Indo Furniture, dapat dilihat dari tingkat absensinya. Berikut daftar data absensi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Absensi

No	Tahun 2018	Jumlah Karyawan	Absensi							
			Sakit	%	Izin	%	Alfa	%	Total	%
1	Juni	103	2	1,9	3	2,8	2	1,9	7	6,7
2	Juli	103	1	0,9	2	1,9	3	2,8	6	5,7
3	Agustus	103	3	2,8	4	3,8	3	2,8	10	9,6
4	September	103	4	3,8	3	2,8	2	1,9	9	8,6
5	Oktober	103	2	1,9	2	1,9	4	3,8	8	7,6

Sumber :CV. Teak Indo Furniture.

Melihat dari data diatas, bahwa absensi karyawan dari bulan Juni sampai bulan Oktober 2018 mengalami penurunan, dimana diketahui bahwa keseluruhan karyawan pada setiap bulannya masih dijumpai adanya sebagian karyawan yang tidak hadir pada hari kerja, hal ini menandakan bahwa kurangnya disiplin kerja karyawan CV. Teak Indo Furniture. Dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran karyawan akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Stres merupakan hal yang lumrah dialami oleh setiap individu yang diakibatkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar diri manusia itu sendiri. Stres bersifat fluktuasi kadang naik kadang turun tergantung dengan kondisi kerja yang dialami. Badeni (2016) stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi

fisik seseorang dalam peningkatan maupun penurunan produktivitas kerjanya. Penelitian Suhadak (2012) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian Ismail (2016) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Melihat dari uraian di atas bahwa stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang ada pada CV. Teak Indo Furniture. Untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan pada CV. Teak Indo Furniture, dapat dilihat dari tingkat produksinya. Berikut daftar data produksi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data Produksi

Produksi	Rata-rata Produksi/Unit									
	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%
Realitas Produksi	1570 Unit	98%	1540 Unit	96%	1490 Unit	93%	1460 Unit	91%	1420 Unit	88%
Target Produksi	1600 Unit	100%	1600 Unit	100%	1600 Unit	100%	1600 Unit	100%	1600 Unit	100%

Sumber : CV. Teak Indo Furniture.

Melihat dari data di atas, bahwa realitas produksi karyawan dari tahun 2013 sampai tahun 2017 mengalami penurunan, dimana diketahui bahwa keseluruhan karyawan pada setiap tahunnya masih dijumpai adanya sebagian karyawan yang tidak memenuhi target produksi, hal ini menandakan bahwa tingginya stres kerja karyawan CV. Teak Indo Furniture. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak

pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Penelitian Ardika (2014) menunjukkan bahwa tingkat absensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian Nidaul (2016) menunjukkan bahwa tingkat absensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Melihat dari uraian diatas bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu permasalahan yang ada pada CV.Teak Indo Furniture.Untuk mengetahui pengalaman kerja karyawan pada CV. Teak Indo Furniture,dapat dilihat dari lama masa kerja karyawan. Berikut daftar masa kerjabulan Oktober 2018 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
			%
1	1-3 tahun	44	42,7%
2	4-6 tahun	36	35,1%
3	6-9 tahun	15	14,5%
4	10-12 tahun	8	7,7%

Sumber :CV. Teak Indo Furniture.

Melihat dari data diatas, bahwa masa kerja karyawan dari 1-3 tahun sampai bulan 10-12 tahun mengalami penurunan, dimana diketahui bahwa keseluruhan karyawan tergolong memiliki masa kerja yang rendah dan cenderung mengalami perputaran karyawan, hal ini menandakan bahwa kurangnya pengalaman kerja

karyawan CV. Teak Indo Furniture. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Teak Indo Furniture**”.

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut.

- a. Obyek penelitian ini adalah di perusahaan CV. Teak Indo Furniture.
- b. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap CV. Teak Indo Furniture yang memiliki jumlah 103 karyawan.
- c. Variabel independennya adalah tingkat absensi (X1), stress kerja (X2), dan pengalamankerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas kerjakaryawan pada CV. Teak Indo Furniture.
- d. Penelitian dilakukan selama 4bulan, Oktober 2018-Januari2018.

1.3 Perumusan masalah

Permasalahan yang muncul dalam penelitian ini antara lain:

1. Tingkat absensi karyawan pada CV Teak Indo Furniture yangtergolong masih tinggi.
2. Terdapat tekanan produksi pada karyawan yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja.

3. CV Teak memiliki sedikit karyawan tetap yang berpengalaman dalam pengelolaan meubel.

Permasalahan penelitian seperti di bahas pada latar belakang sehingga dapat ditarik beberapa pertanyaan penelitian, antara lain:

- 3.1. Apakah ada pengaruh tingkat absensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Teak Indo Furniture?
- 3.2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Teak Indo Furniture?
- 3.3. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Teak Indo Furniture?
- 3.4. Apakah ada pengaruh tingkat absensi, stres kerja dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Teak Indo Furniture secara bersamaan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut ini.

- 4.1. Untuk menguji pengaruh tingkat absensi terhadap produktivitas kerjakaryawan pada CV. Teak Indo Furniture.
- 4.2. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Teak Indo Furniture.
- 4.3. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Teak Indo Furniture.

4.4. Untuk menguji pengaruh tingkat absensi, stres kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Teak Indo Furniture secara bersama-sama.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi CV. Teak Indo Furniture, diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan masukan dan sumber informasi dalam rangka mengembangkan perusahaan yang lebih baik.

1.5.2 Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini meningkatkan pengetahuan terkait dengan pengaruh tingkat absensi, stres kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

