

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan perusahaan atau organisasi meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan dibanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi sumber daya alam (SDA), modal serta keterampilan (Skill). Sebab pada dasarnya manusia penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Disamping itu manusia merupakan faktor kunci bagi berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) juga memiliki peranan dalam meningkatkan produktivitas bagi suatu perusahaan sebab dalam lingkungan perusahaan atau suatu badan usaha masalah produktivitas banyak ditekankan pada karyawan didalamnya.

Menurut Zulfi (2019 : 2) indeks daya saing Sumber Daya Manusia Indonesia naik dua peringkat dibandingkan tahun 2017 yang berada diperingkat ke-47 tahun ini Indonesia mendapatkan skor 51,34. Aspek penilaian yang dilakukan berdasarkan tiga faktor yang pertama, faktor investasi dan pengembangan sumber daya yang digunakan untuk menumbuhkan Sumber Daya Manusia itu sendiri. Kedua faktor daya tarik terhadap tenaga kerja asing dan lokal. Ketiga kesiapan dimana kualitas keterampilan dan daya saing tenaga kerja disuatu negara diperhitungkan.

Organisasi atau perusahaan mempelajari berbagai peraturan dan ketentuan yang berkaitan dengan

ketenagakerjaan yaitu seperti yang tercantum dalam UU tentang waktu kerja pasal 77 tahun 2018 dengan kategori sewaktu-waktu kerja lembur diperbolehkan lebih dari 3 jam asal disepakati dengan pekerja (Sumber : Kemenkumham), tentang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah RI No. 8 tahun 1981 dan peraturan menteri tenaga kerja No (Per, 01/Men/1999). Beberapa ketentuan pokok meliputi waktu kerja, pelatihan kerja, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, kesejahteraan serikat pekerja atau serikat buruh dan perselisihan hubungan industrial yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Pada PT Lumina *Packaging* yang didukung oleh sumber daya manusia profesional dan handal yang telah berpengalaman lebih dari 30 tahun didunia kemasan atau flexible packing serta mesin-mesin dengan teknologi terbaru, lumipack telah berhasil memposisikan diri sebagai perusahaan pemasuk kemasan terpercaya dan dapat diandalkan dalam kualitas produksi. Tetapi terdapat hal-hal yang tidak dapat teratasi dengan baik salah satunya adalah tekanan pekerjaan, sebagai perusahaan besar dengan target yang tinggi biasanya memberlakukan sistem pencapaian target menyebabkan perasaan tertekan sehingga mengakibatkan stress demikian pula apabila tekanan kerja lebih ada pada diri karyawan menyebabkan karyawan tersebut melakukan absensi.

Tekanan dalam dunia kerja dapat dilihat mulai dari awal saat mencari pekerjaan saat telah bekerja. Sulitnya mempertahankan pekerjaan, saat dilakukan rotasi kerja atau mungkin ketika dipecah dari sebuah pekerjaan semua hal tersebut menggambarkan bahwa dunia kerja tidak akan pernah lepas dari sebuah tekanan kerja (*Work Pressure*).

Tekanan kerja (*Work Pressure*) yang cukup tinggi menyebabkan stress dalam bekerja, ketika seseorang mengalami stress tubuh dan pikiran tidak berada dalam keseimbangan yang baik, maka daya tahan tubuh akan melemah dan kesehatan diri bisa terganggu. Keadaan seperti ini akan menyebabkan persoalan yang merugikan kepentingan perusahaan, selain perusahaan akan kehilangan produktivitas karena ketidakhadiran karyawan, perusahaan juga akan mengeluarkan biaya perawatan rumah sakit untuk mengobati karyawan yang sakit tersebut. Stress atau tekanan akan merusak tubuh, emosi dan mental karyawan, dan secara otomatis akan menurunkan produktivitas dan keuntungan perusahaan.

Stress kerja karena tekanan pekerjaan merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif lain. Stress berkaitan dengan tanggapan individu atas tekanan ditempat kerja. Pada saat ini dimana tingkat persaingan yang tinggi di dunia kerja, karyawan berhadapan dengan tekanan kerja yang terus meningkat. Hal ini dapat menyebabkan tekanan fisik mental dan sikap yang dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan (layne, 2004) tenaga kerja baru rentan terhadap tekanan kerja dikarenakan mereka masih proses adaptasi dengan lingkungan baru. Pada saat ini tingkat persaingan yang tinggi didunia kerja, karyawan berhadapan dengan tekanan kerja yang terus meningkat hal ini juga dihadapi oleh karyawan baru PT Lumina Packaging Sidoarjo dimana karyawan baru mengalami tekanan kerja lebih besar dibanding dengan karyawan yang sudah lama bekerja.

Hubungan *work pressure* dengan *employee career development*. Menurut Priansa (2016) pengembangan karir

adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu bersesuaian dan tepat bersedia jika dibutuhkan, maka hubungan tekanan kerja dan pengembangan karir menurut (Yani,2012) pengembangan karir dapat tercapai dengan baik apabila karyawan ditunjang dengan kondisi kerja yang baik tidak dalam tekanan dan paham terhadap *job performance* (hasil yang dicapai karyawan) loyalitas, Menurut Tohir (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa *work pressure* (tekanan kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan

Level of work attendance (Tingkat kehadiran kerja) menurut Maulina (2019), Pada umumnya setiap perusahaan lebih menyukai karyawan yang kurang cakap dalam bekerja tetapi rajin berangkat ke kantor setiap hari, daripada karyawan yang cakap dalam bekerja tetapi sering tidak masuk kerja. Hal ini disebut ketergantungan, yaitu perusahaan membutuhkan orang-orang yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kehadiran rutin dan tepat waktu dapat menunjukkan etika kerja yang baik, ketetapan waktu bukan hanya tentang tiba dikantor pada waktu yang tepat setiap pagi, namun juga tidak terlambat kembali ke kantor saat jam istirahat.

Kehadiran karyawan yang kurang baik akan membawa dampak buruk pada karyawan yang lain yang taat akan peraturan dan memiliki etika kerja yang baik. Ketidakhadiran karyawan dapat menimbulkan lebih banyak pekerjaan untuk karyawan yang lain yang dinyatakan oleh Maulina Rishna (2019 : 2) dalam perusahaan ketidakhadiran menyebabkan pekerjaan penting yang seharusnya

diselesaikan dalam tim menjadi terbelenggu. Dalam PT Lumina Packaging dimana perusahaan memberlakukan jam kerja yang ketat merupakan sebuah keniscayaan. Jika tidak, bisnis tidak akan berjalan lancar dan menjadi kacau. Misalnya pada PT Lumina karyawan yang terlambat masuk kantor dapat menyebabkan klien tidak terlayani dengan baik atau karyawan membolos akan berdampak pada target harian di sebuah divisi tidak tercapai. Namun, tidak demikian dengan jenis pekerjaan tertentu yang tidak membutuhkan kehadiran karyawan. Tenaga marketing atau sales misalnya yang biasanya mendapat pengecualian untuk tidak selalu hadir di kantor karena sebagian besar jam kerjanya dilapangan terkait dengan promosi dan penjualan produk atau jasa kepada konsumen.

Menurut Maulina (2019) Banyaknya karyawan yang hadir dikantor memang bukan satu-satunya indikator kesuksesan suatu perusahaan,. Namun setidaknya jumlah kehadiran yang tinggi dapat menunjukkan bahwa para karyawan memiliki sikap profesionalitas dalam bekerja jumlah ketidakhadiran karyawan yang tinggi harus segera diatasi agar tidak semakin berlarut-larut.

Hubungan *Level of work attendance* dengan *employee career development*. Menurut Sleekr (2018) banyak hal yang berpengaruh terhadap pengembangan karir tak terkecuali tingkat kehadiran karyawan ketepatan waktu serta integritas yang dimiliki oleh karyawan akan membantu pengembangan karir seseorang untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah melalui inovasi perbaikan sistem manajemen absensi karyawan. Sistem ini fokus meningkatkan produktivitas serta mengembangkan diri karyawan secara lebih efektif dan efisien

Handoko (2000) menyatakan karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Karir setiap orang belum tentu bergerak naik mengikuti anak tangga, tetapi sebagian dari mereka stabil dan bahkan ada yang justru menurun. Contoh dalam sistem pegawai kontrak, terkadang setiap perjanjian kerjanya habis atau putus maka ketika diangkat kembali meskipun diperusahaan yang sama, posisi karirnya masih tetap tidak ada kenaikan sama sekali bahkan ada juga yang masa kerjanya dimulai dari nol kembali, masa kerja telah habis kontrak diakui sebagai masa kerja. Dalam kondisi seperti ini, karier seseorang hanya berkuat pada satu tempat, satu posisi, tidak naik bahkan bahkan menurun hal ini terjadi juga pada PT Lumina *Packaging* dimana karyawan yang habis kontrak tidak dapat mengembangkan karier dengan baik.

Work pressure berpengaruh terhadap *employee career development* di PT. lumina *Packaging* sidoarjo, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Yani (2012), pengembangan karir karyawan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan ditunjang dengan kondisi kerja yang baik tidak dalam tekanan dan paham terhadap *job performa* (hasil yang dicapai karyawan) dan loyalitas. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustin (2012). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara tekanan kerja dengan turnover intention karyawan baru di PT. Media Televisi Indonesia.

Level of work attendance berpengaruh terhadap *employee career development* di PT. Lumina *Packaging* sidoarjo. Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Maulina (2019). Pada umumnya setiap perusahaan lebih menyukai karyawan

yang kurang cakap bekerja tetapi rajin berangkat ke kantor setiap hari, kehadiran rutin dan tepat waktu menunjukkan etika kerja yang baik, ketepatan waktu bukan hanya tentang tiba dikantor pada waktu yang tepat setiap pagi, namun juga tidak terlambat kembali ke kantor pada saat jam istirahat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti (2011). Tujuannya dilakukan penelitian adalah menganalisa hubungan antara tingkat kehadiran terhadap kinerja pegawai.

Terdapat hubungan yang sangat erat antara *work pressure* dan *level of work attendance dengan employee career development* karena tekanan kerja yang sangat tinggi sangat berpengaruh terhadap seseorang untuk seseorang melakukan absensi. Sebagai contoh seseorang tidak mampu mengerjakan tugas yang baik tentu karyawan tersebut malas untuk masuk kerja.

Di PT Lumina Packaging Sidoarjo terlihat beberapa karyawan melakukan seperti kehadiran yang tidak tepat waktu bahkan melakukan absen. Beberapa faktor kenapa banyak karyawan melakukan absen adalah adanya tekanan kerja yang terjadi di perusahaan PT Lumina Packaging Sidoarjo sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH WORK PRESSURE DAN LEVEL OF WORK ATTANDANCE TERHADAP EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT PT. LUMINA PACKAGING SIDOARJO.**”

1.3 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Lumina Packaging Sidoarjo dengan merujuk pada uraian latar belakang masalah diatas sebagai masalah atau kesenjangan,

maka dapat disusunlah problem statement atau pernyataan masalahnya yaitu adanya indikasi pengembangan karier karyawan PT Lumina Packaging yang masih belum maksimal. Dengan merujuk problem statement dan research queation atau rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work Pressure* berpengaruh terhadap *Employee Career Development* pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo?
2. Apakah *Level of Work Attendance* berpengaruh terhadap *Employee Career Development* pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo?
3. Apakah *Work Pressure* dan *Level of Work Attendance* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Employee Career Development* pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dari rumusan masalah telah diajukan tersebut maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Pressure* terhadap *Employee Career Development* pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo
2. Untuk mempengaruhi dan menganalisis pengaruh *Level of Work Attendance* terhadap *Employee Career Development* pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Pressure* dan *Level of Work Attendance* terhadap *Employee Career Development* pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo

2.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya dan bermanfaat menambah pengetahuan tentang pengaruh *Work Pressure* dan *Level Of Work Attendance* terhadap *Employee Career Development*.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah didapatkan selama proses belajar di bangku kuliah untuk menghadapi masalah yang ada di lapangan atau diluar setelah lulus nantinya. Dan penelitian ini diharapkan memberikan bantuan kepada penulis untuk mengetahui permasalahan dan memberikan alternatif pemecahan masalah yang sedang dihadapi sesuai dengan teori yang sudah didapatkan.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya hasil dari penelitian ini merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertakan Universitas terhadap dunia kerja dalam menghadapi kendala atau permasalahan yang sedang terjadi

c. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dan memberikan hasil berupa informasi kepada perusahaan yang bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran yang terkait dengan *Work Pressure* dan *Level Of Work Attendance* terhadap *Employee Career Development*

