

Pengaruh Tingkat Absensi dan Perputaran Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada CV. Sumber Pangan Sidoarjo)

Yudi Prastyo¹, Noveliaasitamranani², Supartini³

^{1,2,3}Universitas Merdeka Surabaya

E-mail: yudiprass71@gmail.com¹, noveliaasita88@gmail.com², supartini@unmerbaya.ac.id³

Article History:

Received: 17 Agustus 2024

Revised: 31 Agustus 2024

Accepted: 05 September 2024

Keywords: Absensi,
Perputaran Tenaga Kerja,
Produktifitas

Abstract: Penelitian ini dilakukan di CV Sumber Pangan Sidoarjo, dengan tujuan untuk menganalisa dan menguji secara Empirin yaitu variabel Absensi dan perputaran Tenaga kerja terhadap Produktifitas Kerja karyan, dengan mengunakan sample seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut sejumlah 100 Karyawan dan Penelitian ini menggunakan perhitungan statistik SPSS. Penelitian ini Menghasilkan Peneliti menemukan bahwa tingkat absensi yang tinggi akan menyebabkan produktivitas kerja menurun, dan tingkat absensi yang tinggi dapat mengganggu alur kerja. sehingga penelitian ini, diputuskan bahwa absensi tidak berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap variabel produktifitas kerja, untuk perputaran tenaga kerja dalam penelitian ini ditolak yang artinya perputaran tenaga kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja serta secara keseluruhan yaitu variabel absensi dan perputaran tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan CV. Sumber Pangan Sidoarjo diterima

PENDAHULUAN

Industri pangan di Indonesia telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Industri pangan di Indonesia semakin beragam dalam hal produk yang ditawarkan, mulai dari makanan olahan hingga minuman, dengan variasi rasa dan kemasan yang berbeda. Proses produksi semakin meningkat, termasuk dalam hal pengolahan, pengemasan, dan distribusi. Hal ini membantu dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas produk. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri pangan, CV. Sumber Pangan memiliki peran yang strategis dalam menyediakan produk-produk yang memenuhi kebutuhan masyarakat, sehingga secara tidak langsung CV. Sumber Pangan memiliki tanggung jawab yang besar dalam memastikan ketersediaan dan aksesibilitas produk pangan yang berkualitas bagi masyarakat.

Oleh karenanya ketepatan dan kecepatan pemenuhan permintaan pangan menjadi sangat krusial. Fenomena umum yang ditemukan dalam penelitian adalah Pengaruh Negatif Tingkat Absensi terhadap Produktivitas Kerja, menjadikan semakin banyak waktu kerja yang hilang, sehingga output kerja pun menurun. Hal ini dapat berakibat pada terhambatnya pencapaian target

perusahaan dan menurunnya profitabilitas, Perputaran tenaga kerja yang tinggi membutuhkan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru yang besar. Biaya ini dapat membebani keuangan perusahaan dan menghambat pertumbuhannya dan Perputaran tenaga kerja yang tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang tidak stabil dan menurunkan semangat serta motivasi kerja karyawan yang tersisa. Hal ini dapat berakibat pada penurunan produktivitas secara keseluruhan. Tingkat absensi yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor utama yang mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Absensi adalah suatu bentuk pendataan presensi atau kehadiran seseorang atau pegawai yang merupakan bagian pelaporan dari suatu institusi yang berisi data-data status kehadiran yang disusun dan diatur secara rapi dan mudah untuk dicari, dan digunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan (Simonna, 2009). Absensi yang tinggi dapat mengakibatkan ketidakstabilan dalam aliran kerja, penundaan dalam produksi, dan meningkatnya beban kerja bagi karyawan lain yang hadir. Selain itu, absensi yang tinggi juga dapat mencerminkan masalah kesejahteraan karyawan, kondisi kerja yang tidak memuaskan, atau kurangnya motivasi dalam lingkungan kerja. Hasibuan (2002:51) menyatakan bahwa batasan dari ketidakwajaran absensi dari dalam perusahaan adalah 5,7% dan bila absensi dari suatu perusahaan telah tercapai di atas 5,7% maka diperlukan perhatian sebab telah melebihi batas kewajaran. Penelitian Harahap (2020) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat absensi akan menurunkan produktivitas kerja begitu juga semakin rendah tingkat absensi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tingkat absensi karyawan yang tinggi dalam perusahaan ini .

Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kesehatan, keluarga, atau alasan pribadi lainnya. Absensi yang tinggi dapat mengganggu proses produksi dan menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Karyawan yang sering keluar-masuk perusahaan dapat menyebabkan hilangnya pengetahuan dan pengalaman, serta membutuhkan waktu dan biaya untuk melatih karyawan baru. Hal ini juga dapat mengganggu moral dan produktivitas karyawan yang tersisa. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengukur dan memantau tingkat absensi secara berkala dan mengambil langkah-langkah untuk mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Employee turnover yang tinggi juga dapat menjadi permasalahan yang serius. Nidhi (2019) berpendapat bahwa turnover karyawan mengacu pada proses pekerja meninggalkan organisasi dan digantikan oleh pekerja baru, yang dapat merugikan perusahaan.

Tingkat pergantian karyawan yang tinggi tidak hanya menimbulkan biaya tambahan dalam merekrut dan melatih karyawan baru, tetapi juga dapat mengganggu kontinuitas operasional perusahaan. Kehilangan karyawan yang berpengalaman juga dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas produk, serta menimbulkan ketidakpastian dalam tim. Ugoani (2016) dan De Winneet al. (2018) mengkonfirmasi bahwa pergantian karyawan berdampak buruk bagi produktivitas entitas usaha. Nilai Produktivitas kerja karyawan menjadi kunci dalam menjaga daya saing dan kesuksesan perusahaan. Produktivitas yang tinggi dapat menciptakan keunggulan kompetitif, meningkatkan efisiensi operasional, dan memberikan nilai tambah bagi pelanggan.

Namun, produktivitas yang rendah dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya, memengaruhi reputasi perusahaan di pasar, dan mengurangi kepuasan pelanggan, itu fenomena yang di lihat oleh peneliti. Theng & Robin (2023) berpendapat bahwa produktivitas karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk mencapai prestasi signifikan yang lebih tinggi dari harapan perusahaan. Menurut Sinungan (2014) secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang.

Dalam konteks ini, penelitian mengenai hubungan antara tingkat absensi, employee turnover, dan produktivitas kerja karyawan di CV. Sumber Pangan menjadi sangat relevan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat absensi dan turnover, serta dampaknya terhadap produktivitas kerja, manajemen perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini dilakukan mempunyai urgensi adalah mengidentifikasi apakah tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja di perusahaannya berada pada tingkat yang wajar atau tidak. Jika tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja di CV. Sumber Pangan terlalu tinggi, penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi penyebabnya dan mengembangkan strategi untuk mengatasinya. Strategi yang efektif untuk mengurangi tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja dapat membantu CV. Sumber Pangan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, mencapai tujuan bisnisnya, dan meningkatkan daya saingnya di pasar.

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian lainnya tergantung pada metodologi, konteks industri atau organisasi yang diteliti, dan variabel yang digunakan. Berikut adalah beberapa perbedaannya, Penelitian tentang pengaruh absensi dan perputaran tenaga kerja terhadap produktivitas kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks industri atau organisasi yang diteliti. Misalnya, penelitian di industri manufaktur mungkin memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian di sektor layanan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendalami dinamika dan hubungan antara ketiga faktor tersebut, serta menyediakan rekomendasi yang relevan bagi manajemen CV. Sumber Pangan untuk mengimplementasikan strategi dan kebijakan yang dapat mengatasi tantangan tingkat absensi dan turnover yang tinggi, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan guna mencapai tujuan bisnis yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian secara kuantitatif adalah pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan dan menganalisis data dengan tujuan menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian dengan menggunakan angka dan statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Sumber Pangan Sidoarjo seluruhnya berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini, sampel yang di gunakan adalah seluruh karyawan aktif. Penelitian ini menggunakan teknik teknik sampel jenuh, yang artinya keseluruhan populasi akan dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan teknik sampel jenuh, maka sample yang digunakan adalah seluruh karyawan.

Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner yang berisikan beberapa set pertanyaan tertutup yang mewakili indikator variabel penelitian. Dalam setiap pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban sesuai skala Likert.

Tabel 1. Skala Likert dan Nilai Pilihan Jawaban Tertutup pada Kuesioner

Skala Likert	Nilai Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dalam pengumpulan data, dalam penelitian menggunakan data primer. Data Primer dengan penyebaran kuesionernya dengan cara tertutup yang didalamnya hanya pernyataan yang di sesuaikan

skala Likert. Dalam data penyebaran kuesionernya terhadap karyawan yang ada di kantor tersebut. Sedangkan analisa data penelitian yang terkumpul akan diolah secara manual menggunakan software Microsoft Excel dan kemudian dianalisis secara statistik menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Indeks Tanggapan Responden

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala likert. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = (F1x1) + (F2x2) + (F3x3) + (F4x4) + (F5x5)/5$$

Dimana:

1. F1 = Frekuensi jawaban responden yang menjawab angka 1
2. F2 = Frekuensi jawaban responden yang menjawab angka 2
3. F3 = Frekuensi jawaban responden yang menjawab angka 3

Dan seterusnya hingga F5 untuk menjawab 5 skor yang ada di kuesioner penelitian ini.

Pada kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, melainkan dari angka 1 hingga 5. Oleh karena itu, angka indeks yang dihasilkan akan dimulai dari angka 20 hingga 100 dengan rentang 80. Dalam penelitian ini digunakan kriteria 3 kotak (three box method), maka rentang 80 akan dibagi 3 dan menghasilkan rentang 26,67. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan indeks persepsi konsumen terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Ferdinand, 2006:292), yaitu sebagai berikut:

1. 73,36-100,00 = Tinggi
2. 46,68-73,35 = Sedang
3. 20,00-46,67 = Rendah

Gambaran Umum Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi nilai minimum, maksimum, range, mean dan standar defiasi dari satu variabel dependen yaitu produktifitas kerja dan dua variabel independen yaitu absensi dan perputaran tenaga kerja. Statistik deskriptif berkaitan dengan pengumpulan dan peringkat data. Statistik deskriptif menggambarkan karakter sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Statistik deskriptif selengkapnya dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Analisa Statik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Absensi	35	3.57	5.00	4.4774	.42514
Perputaran Tenaga Kerja	35	3.70	5.00	4.4486	.36572
Produktifitas Kerja	35	3.00	5.00	4.4314	.45424
Valid N (listwise)	35				

Sumber: data yang diolah peneliti, 2024

Dari tabel 2. diatas terlihat gap yang cukup pada nilai maksimum dan minimum dari variabel absensi, perputaran tenaga kerja dan produktifitas kerja.

Deskripsi Absensi

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa skor terendah (minimum) sebesar 3,57 dan tertinggi (maksimum) sebesar 5 dengan range 5. Rata-rata skor dari jawaban variabel tersebut adalah 4,47 dengan standar deviasi 0,425 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap absensi (X1) karyawan CV. Sumber Pangan Sidoarjo baik.

Deskripsi Perputaran Tenaga Kerja

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa skor terendah (minimum) sebesar 3,70 dan tertinggi (maksimum) sebesar 5 dengan range 5. Rata-rata skor dari jawaban variabel tersebut adalah 4,44 dengan standar deviasi 0,365 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap perputaran tenaga kerja (X2) karyawan CV. Sumber Pangan Sidoarjo baik.

Deskripsi Produktivitas Kerja

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa skor terendah (minimum) sebesar 3,00 dan tertinggi (maksimum) sebesar 5 dengan range 5. Rata-rata skor dari jawaban variabel tersebut adalah 4,43 dengan standar deviasi 0,454 sehingga standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data akan persepsi responden terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan CV. Sumber Pangan Sidoarjo baik.

Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil penelitian dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur (Widiyanto, 2005). Pengujian validitas menggunakan rumus product moment dari Pearson yang dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing skor item pertanyaan dari tiap variabel dengan total skor variabel tersebut. Jika skor item tersebut berkorelasi positif dengan skor total skor item dan lebih tinggi dari korelasi antar item, menunjukkan kevalidan instrumen tersebut. Untuk penelitian ini, nilai r dapat dihitung sebagai berikut $df = n - k$ atau $35 - 2 = 33$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka didapat r tabel sebesar 0,2826 (one tail).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk/variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005). Hasil perhitungan reliabilitas oleh SPSS dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	28

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Seperti yang terlihat pada tabel 3 semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena nilai Nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Item pada setiap variabel $> 0,6$.

Pengaruh Komitmen Absensi terhadap

Produktifitas Kerja Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel absensi diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 1,532 lebih kecil dari T table sebesar 1,68957 dan nilai sig sebesar 0,135 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel absensi dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja karyawan CV. Sumber Pangan Sidoarjo.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_1 = 0,239$. Hal ini berarti variabel absensi mempengaruhi produktifitas kerja sebesar 0,239 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel absensi meningkat, maka akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja sebesar 0,239. Absensi adalah suatu bentuk pendataan presensi atau kehadiran seseorang atau pegawai yang merupakan bagian pelaporan dari suatu institusi yang berisi data-data status kehadiran yang disusun dan diatur secara rapi dan mudah untuk dicari, dan digunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan, Simonna, (2009). Kehadiran adalah aktivitas yang dilakukan individu untuk menunjukkan kehadiran atau ketidakhadiran karyawan di suatu instansi. Ketidakhadiran seringkali menjadi hal yang memalukan bagi karyawan perusahaan. Setiap hari, karyawan menghitung absen masing-masing dalam aktivitas kerja. Jika karyawan menerima peringatan ketiga, mereka menghadapi sanksi dalam bentuk pemotongan gaji atau konsekuensi yang lebih berat seperti pemutusan hubungan kerja.

Absensi ini merupakan indikator yang penting. Peneliti menyimpulkan jika absensi yang tinggi maka produktifitas kerja akan menurun. Absensi karyawan yang tinggi dapat mengganggu efisiensi alur kerja. Saat karyawan kerap absen, tugas mereka harus dialihkan kepada rekan kerja lain yang mungkin tidak memiliki ketrampilan atau pengetahuan yang sama. Akibatnya, produktifitas tim terganggu, karena rekan kerja kesulitan untuk menyelesaikan tugas. Ia membutuhkan waktu cukup lama untuk memikul dua tanggung jawab sekaligus, miliknya dan rekan yang absen.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H_0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini diterima yang artinya absensi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja hasil penelitian ini mendukung penelitian Harahap (2020) dimana hasil studinya menyimpulkan semakin tinggi tingkat absensi akan menurunkan produktivitas kerja begitu juga semakin rendah tingkat absensi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Perputaran Tenaga Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel perputaran tenaga kerja diuji secara parsial menghasilkan T hitung sebesar 4,442 lebih besar dari T table sebesar 1,68957 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan data di atas, bahwa variabel perputaran tenaga kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja karyawan CV. Sumber Pangan Sidoarjo.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_2 = 0,804$. Hal ini berarti variabel perputaran tenaga kerja mempengaruhi produktifitas kerja sebesar 0,804 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel perputaran tenaga kerja meningkat, maka akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja sebesar 0,804. Pergantian karyawan (turnover) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar organisasi/ perusahaan (Ronodiputro & Husnan, 1995).

Sedangkan Nidhi (2019) berpendapat bahwa turnover karyawan mengacu pada proses pekerja meninggalkan organisasi dan digantikan oleh pekerja baru, yang dapat merugikan perusahaan. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi tidak hanya menimbulkan biaya tambahan

dalam merekrut dan melatih karyawan baru, tetapi juga dapat mengganggu kontinuitas operasional perusahaan. Kehilangan karyawan yang berpengalaman juga dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas produk, serta menimbulkan ketidakpastian dalam tim. Ugoani (2016) dan De Winne et al. (2018) mengkonfirmasi bahwa pergantian karyawan berdampak buruk bagi produktivitas entitas usaha.

Peneliti menyimpulkan jika perputaran tenaga kerja tinggi maka produktifitas kerja akan menurun. Akibat dari penurunan produktifitas kerja Antara lain, karyawan baru membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan peran dan tanggung jawab mereka. Selama periode adaptasi ini, produktifitas mereka mungkin menurun, yang dapat mengganggu kinerja keseluruhan tim atau perusahaan. Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H_0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini ditolak yang artinya perputaran tenaga kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja. Hasil ini bertolak belakang dengan De Winne et al. (2018) yang hasilnya adalah mengkonfirmasi pergantian karyawan berdampak buruk bagi produktivitas di entitas usaha kecil di Nigeria.

Pengaruh Absensi dan Perputaran Tenaga Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel absensi dan perputaran tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan CV. Sumber Pangan Sidoarjo. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan F hitung dan F tabel, maka didapat F hitung (34,001) lebih besar dari F tabel (3,29), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Semakin baik atau tinggi absensi dan perputaran tenaga kerja yang dimiliki serta diberikan suatu perusahaan, maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Hasil dari analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka Adjusted R Square 0,660 atau 66%. Hal ini berarti bahwa sebesar 66% variabel absensi dan perputaran tenaga kerja dapat menjelaskan varians variabel produktifitas kerja, sisanya 34% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Analisa dan data-data di atas absensi dan perputaran tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan produktifitas kerja.

Berdasarkan analisa dan data-data di atas, dapat disimpulkan bahwa H_1 (Hipotesis 1) dalam penelitian ini yaitu absensi dan perputaran tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan CV. Sumber Pangan Sidoarjo diterima. Dengan meningkatkan absensi dan perputaran tenaga kerja akan berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini mempunyai kesimpulan, sebagai berikut:

1. Peneliti menemukan bahwa tingkat absensi yang tinggi berkorelasi dengan tingkat produktifitas kerja yang lebih rendah. Ada kemungkinan bahwa alur kerja menjadi tidak efisien karena tingkat absensi karyawan yang tinggi. Karyawan yang sering absen harus ditugaskan kepada rekan kerja lain yang mungkin tidak memiliki pengetahuan atau keahlian yang sama. Karena rekan kerja kesulitan menyelesaikan tugas, produktivitas tim menurun. Ia membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan dua tugas sekaligus: satu untuk dirinya sendiri dan satu lagi untuk rekan kerja yang tidak hadir. artinya absensi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja.
2. Peneliti menemukan bahwa tingginya perputaran tenaga kerja akan menyebabkan penurunan produktifitas kerja. Ini karena karyawan baru perlu waktu untuk menyesuaikan

diri dengan peran dan tanggung jawab mereka, dan produktifitas mereka mungkin menurun selama periode adaptasi, yang dapat mengganggu kinerja perusahaan atau tim secara keseluruhan. artinya perputaran tenaga kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktifitas kerja.

3. Peneliti menemukan bahwa variabel absensi dan perputaran tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap produktifitas kerja karyawan. Semakin baik atau lebih tinggi absensi dan perputaran tenaga kerja yang dimiliki dan diberikan oleh suatu perusahaan, maka produktifitas kerja dapat meningkat. Menurut penelitian ini, absensi dan perputaran tenaga kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan CV Sumber Pangan Sidoarjo.

DAFTAR REFERENSI

- De Winne, S., Marescaux, E., Sels, L., Van Beveren, I., & Vanormelingen, S. (2019). The impact of employee turnover and turnover volatility on labor productivity: a flexible non-linear approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(21), 3049-3079. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1449129>
- Ghozali, I. (2015) *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Harahap, A. T. (2020). Analisis Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), 70-88.
- Harnoto. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2002) *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa.
- Joko Supriyono (2013) Perancangan Sistem Informasi Absensi Karyawan Menggunakan Konsep Data Mining Pada PT. Kalila Indonesia. *Skripsi*. STMIK Raharja.
- Lyons, P., & Bandura, R. (2019). Employee turnover: features and perspectives. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 34(1), 1-4. <https://doi.org/10.1108/dlo-02-2019-0048>.
- Mulia, A. (2020). Sistem Informasi Absensi berbasis WEB di Politeknik Negeri Padang. *Jurnal Teknologi Informasi Indonesia (JTII)*, 5(1), 11-17. <https://doi.org/10.30869/jtii.v5i1.519>
- Ndraha, T. (1999) *Pengantar Teori Pengembangan sumber Daya. Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nidhi. (2019) Employee Turnover - Reasons And Strategies To Control It. *Journal of emerging technologies and innovative research*, 6(1), 383-389
- Ronodiputro & Husnan, S. (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP3ES.
- Siagian, S. P. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simonna, E. (2009) *Definisi Absensi* dalam <http://simonna-erna.blogspot.com>, Accessed 17 April 2024.
- Sinungan M. (2014) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Theng, B. P. & Robin. (2023). The Impact of Employee Motivation on Productivity . *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHES)*, 5(1), 209-221. <https://doi.org/10.56338/ijhess.v4i3.2637>
- Ugoani, J. (2016). Employee turnover and productivity among small business entities in Nigeria. *Independent Journal of Management & Production (IJM&P)*, 7(4). <https://doi.org/10.14807/ijmp.v7i4.466>