

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP
KETIDAKHADIRAN KARYAWAN DI RESTORAN MAMAYU
KITCHEN DAN MARASE BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

**Oleh:
Fauzia Febri Ramadhani
2014120238**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013
BANDUNG
2018**

**EFFECT OF COMMUNICATION CLIMATE ON EMPLOYEE
ABSENTEEISM AT THE MAMAYU KITCHEN AND
MARASE RESTAURANT BANDUNG**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics

By

Fauzia Febri Ramadhani

2014120238

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by National Accreditation Agency

No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2018

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP KETIDAKHADIRAN
KARYAWAN DI RESTORAN MAMAYU *KITCHEN* DAN MARASE BANDUNG**

Oleh:

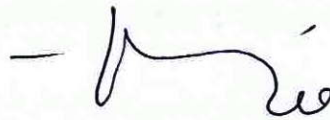
Fauzia Febri Ramadhani

2014120238

PERSETUJUAN SKRIPSI

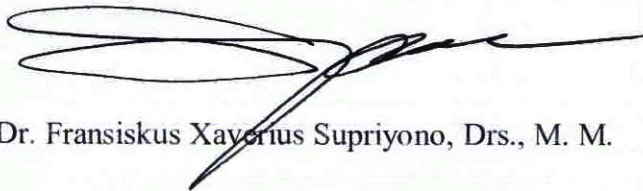
Bandung, Juli 2018

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen,



Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,



Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M. M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Fauzia Febri Ramadhani
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 1 Februari 1996
Nomor Pokok : 2014120238
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi / ~~Laporan Kerja~~ / ~~Makalah~~ / ~~artikel~~ / ~~laporan magang~~

Judul:

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP KETIDAKHADIRAN
KARYAWAN DI RESTORAN MAMAYU *KITCHEN* DAN MARASE
BANDUNG

dengan,
Pembimbing : F. X. Supriyono

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur, atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarsm*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan,

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak manapun.

Pasal 25 Ayat: (2) UU.No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang profesi, atau vkasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan penjara lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal: Juli 2018
Pembuat pernyataan:



(Fauzia Febri Ramadhani)

ABSTRAK

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Ketidakhadiran Karyawan di Restoran Mamayu *Kitchen* dan Marase Bandung” bertujuan untuk mengukur pengaruh iklim komunikasi terhadap ketidakhadiran karyawan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yaitu iklim komunikasi serta variabel *intervening* (Z) yaitu semangat kerja dan yang terakhir variabel terikat (Y) yaitu ketidakhadiran karyawan. Penelitian ini menggunakan data populasi yaitu sebanyak 23 karyawan Mamayu *Group* (terdiri dari 9 karyawan Mamayu *Kitchen* dan 14 karyawan Marase). Dengan tingkat signifikansi sebesar 95%, hasil menunjukkan bahwa iklim komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan dinyatakan signifikan (p-value: 0,000) dengan R^2 sebesar 54%. Variabel semangat kerja berpengaruh negatif terhadap ketidakhadiran karyawan tetapi tidak signifikan (p-value: 0,984) dengan R^2 sebesar 0,0017%. Variabel iklim komunikasi berpengaruh negatif terhadap ketidakhadiran karyawan tetapi tidak signifikan (p-value: 0,785) dengan tingkat R^2 0,36%.

Dengan demikian, saran yang dapat diberikan kepada Mamayu *Kitchen* dan Marase adalah dengan terus meningkatkan iklim komunikasi yang ada di lingkungan kerja karena terbukti secara signifikan dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya. Mamayu *Kitchen* dan Marase juga sebaiknya memerhatikan beberapa pegawai yang memiliki kecenderungan untuk tidak hadir pada hari kerja, agar dapat menambah kinerja perusahaan.

Kata kunci: iklim komunikasi, semangat kerja, ketidakhadiran karyawan

ABSTRACT

The study that is entitled "Effect Of Communication Climate On Employee Absenteeism At The Mamayu Kitchen And Marase Restaurant Bandung" aims to measure the effect of communication climate on employee absenteeism. Variables in this research consist of independent variable (X) that is communications climate and intervening variable (Z) that is employee morale (work motivation) and the last dependent variable (Y) is employee absenteeism. This study uses population data as many as 23 employees Mamayu Group (consisting of 9 employees Mamayu Kitchen and 14 employees Marase). With a significance level of 95%, the results show that the communication climate positively affects work morale and is stated significant (p-value: 0,000) with R² of 54%. Job morale variables negatively affect employee absenteeism but not significant (p-value: 0,984) with R² equal to 0,0017%. Communication climate variables negatively affect employee absenteeism but not significant (p-value: 0,785) with R² level 0,36%.

Thus, the advice that can be given to Mamayu Kitchen and Marase is to continuously improve the existing communication climate in the work environment because it is proven to significantly improve employee morale. Mamayu Kitchen and Marase also should consider some employees who have a tendency to perform absenteeism, in order to increase company performance.

Keywords: climate communication, morale, employee absenteeism

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena rahmat dan ridha-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Ketidakhadiran Karyawan di Restoran Mamayu *Kitchen* dan Marase Bandung”**.

Proses pengerjaan skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari pihak – pihak yang senantiasa memberikan bantuan, dukungan, dan doa bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Orang tua tercinta, Mama dan Papa yang tidak kenal lelah selalu mendoakan, memberikan motivasi, dan mendukung penulis, baik dalam bentuk moril dan juga materil. Semoga Mama dan Papa bisa bangga atas pencapaian penulis sampai saat ini. Tak lupa terima kasih banyak kepada kedua kakak penulis, Filma Yovita dan Agnes Khoirinnisa untuk dukungannya selama ini, dan tak lupa Chelsea Aaleyah sebagai yang selalu menjadi penghilang penat-penat skripsi.
2. Bapak DR. Fransiskus Xaverius Supriyono Drs. M.M., selaku dosen pembimbing yang penulis hormati, yang sejak hari pertama bertemu untuk bimbingan tanpa kenal lelah selalu memberi arahan, ilmu, dan bimbingannya tentang skripsi.
3. Bapak Ivan Prasetya, S. E., MSM., M. Eng., selaku dosen wali penulis yang sedari awal masa perkuliahan selalu bersedia jika diminta untuk konsultasi dan senantiasa memberikan saran-saran dalam menjalani perkuliahan.
4. Bapak Dr. Hamfri Djajadikerta, Drs., Ak., M.M dan Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan Bandung yang tanpa merekalah penulis tidak dapat menyelesaikan penyelesaian skripsi ini dengan baik.
5. Bey, Dewin, Mas Panji, dan para *crew* Mamayu *Kitchen* dan Marase yang telah dengan sabar diganggu kesehariannya oleh penulis dan menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih banyak atas waktu yang telah disempatkan untuk wawancara, diskusi, dan observasi, semoga sukses terus pada Mamayu *Kitchen* dan Marase dan semoga hasil penelitian ini dapat berguna bagi kelangsungan bisnis Mamayu *Group* kedepannya.

6. Fashli Adli Wal Ikhsan, sebagai seseorang yang selalu ada untuk membantu penulis menjalani lika-liku dunia perkuliahan. Terima kasih atas segala pelajaran, pengalaman, saran, masukan, dan kritik yang selalu diberikan untuk kemajuan penulis, baik dalam segi akademik maupun dari segi pribadi penulis sendiri.
7. Marizka Ramadhany Dwi Putri dan Birgita Wuri Puteri Tito yang sedari mata kuliah Manajemen Perubahan, Manajemen Modal Insani, Metodologi Penelitian Manajemen, Seminar, dan akhirnya bertemu lagi di skripsi dengan dosen pembimbing yang sama pula. Terimakasih selalu menemani hari-hari penuh perjuangan penulis dengan gelak tawa dan candaan, selalu menyemangati satu sama lain, dan juga saling memberi masukan satu sama lain. *I will definitely miss the thesis vibe with you two.*
8. Safira, Dimas, Iqbaal, Nabila, Sarah, Silma, Farah, Nova, orang-orang yang selalu bisa diandalkan tetapi disaat yang sama paling tidak bisa diandalkan, tetapi itu indahnnya pertemanan kita. Terimakasih banyak untuk doa-doa yang selalu kalian panjatkan setiap kali penulis meminta doa, terimakasih juga atas waktu yang selalu disempatkan untuk bertemu walaupun jarak dan waktu selalu mempersulit kita.
9. Andita, Ayala, Desi, Lydia, Andin, teman yang baru ‘terkumpul’ di detik-detik akhir menjalani kehidupan di kampus jingga. Sangat tidak terkira oleh penulis bahwa kita akan dipertemukan dan menjadi sangat dekat dan cocok dalam bercerita. Terimakasih atas seluruh diskusi dan pembicaraan yang telah kita lewati bersama. Penulis benar-benar bersyukur bertemu kalian semua, karena *you guys really inspire me a lot in so many things.*
10. Hasya, Alyssa, Kiky, Sasha, Syifa, Fadhi, Hariz, sebagai teman sedari awal menghadapi dunia perkuliahan. Serasa baru kemarin kita belajar bersama H-1 UTS/UAS di Rumah Belajar Hasya, saling membantu satu sama lain untuk lulus berbagai mata kuliah. Terimakasih atas segala bantuan yang telah kalian berikan, baik dalam bentuk bimbingan belajar, dorongan semangat, teman bercerita segala hal, dan juga pengalaman dan pelajaran hidup yang telah kita lewati bersama. Terimakasih juga kepada Alika, Keisha, Hasmul, Meiti, Alle, dan Nade sebagai teman seperjuangan selama berkuliah di Unpar, *at last!*

11. Seluruh keluarga besar HMPSM dan keluarga besar Manajemen UNPAR angkatan 2014 yang telah berjuang bersama dan memberikan bantuan terhadap penulis selama masa perkuliahan.
12. Seluruh teman dan keluarga yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya namun telah mendoakan, mendukung dan membantu penulis dalam masa perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi.

Penulis berharap bahwa karya tulis ini dapat bermanfaat dan dapat memberikan wawasan tambahan kepada para pembaca sebagai media pembelajaran. Penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf apabila ada kesalahan baik dalam penyusunan kalimat maupun pemilihan kata. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk para pembaca.

Bandung, Juli 2018

Fauzia Febri Ramadhani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
<i>ABSTRACT</i>	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Kerangka Pemikiran.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Iklim Komunikasi.....	7
2.1.1. Definisi Komunikasi Organisasi.....	7
2.1.2. Definisi Iklim Komunikasi.....	7
2.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Iklim Komunikasi.....	9
2.1.4. Dimensi Iklim Komunikasi.....	10
2.1.5. Hubungan Iklim Komunikasi Dengan Semangat Kerja.....	12
2.2. Semangat Kerja.....	12
2.2.1. Definisi Semangat Kerja.....	12
2.2.2. Faktor-faktor yang Memunculkan Semangat Kerja.....	13
2.2.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Semangat Kerja.....	14
2.2.4. Dimensi Semangat Kerja.....	15
2.2.5. Hubungan Semangat Kerja Dengan Ketidakhadiran Karyawan.....	17
2.3. Ketidakhadiran Karyawan.....	17
2.3.1. Definisi Ketidakhadiran.....	17
2.3.2. Faktor-faktor Penyebab Ketidakhadiran.....	18
2.3.3. Tipe-tipe Ketidakhadiran.....	19
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	21
3.1. Metode Penelitian.....	21
3.1.1. Desain Penelitian.....	21

3.1.2. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.1.3. Populasi dan Sampel.....	23
3.1.4. Operasionalisasi Variabel.....	23
3.1.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	28
3.1.6. Pengukuran Variabel.....	30
3.1.7. Uji Validitas dan Reliabilitas	32
3.2. Objek Penelitian.....	35
3.2.1. Mamayu <i>Kitchen</i>	35
3.2.2. Marase.....	37
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1. Profil Responden	39
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia	40
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	42
4.1.5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
4.1.6. Profil Responden Berdasarkan Posisi	44
4.2. Hasil Analisis Kualitatif	45
4.2.1. Hasil Analisis Kualitatif Variabel X.....	45
4.2.2. Hasil Analisis Kualitatif Variabel Z	67
4.2.3. Hasil Analisis Kualitatif Variabel Y	93
4.3. Hasil Analisis Kuantitatif.....	103
4.3.1. Uji Asumsi Klasik.....	103
4.3.2. Uji Statistik.....	106
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	113
5.1. Kesimpulan	113
5.2. Saran.....	114
5.3. Keterbatasan Penelitian	115
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Iklim Komunikasi (X)	24
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Semangat Kerja (Z).....	26
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Ketidakhadiran Karyawan (Y)	27
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Komunikasi (X)	32
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Z)	33
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Ketidakhadiran Karyawan (Y)	33
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Komunikasi (X).....	34
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Z).....	34
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Ketidakhadiran Karyawan (Y)	35
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan	42
Tabel 4. 5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4. 6 Profil Responden Berdasarkan Posisi.....	44
Tabel 4. 7 Ketercukupan informasi.....	45
Tabel 4. 8 Perolehan informasi dari sumber yang terpercaya	47
Tabel 4. 9 Pertukaran informasi antarkaryawan	49
Tabel 4. 10 Informasi memperlancar pekerjaan	51
Tabel 4. 11 Pengaruh informasi dalam berperilaku baik	53
Tabel 4. 12 Pemberian masukan/kritik/saran di tempat kerja	55
Tabel 4. 13 Informasi membuat keadaan kerja harmonis	57
Tabel 4. 14 Informasi mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.....	59
Tabel 4. 15 Rekapitulasi Penilaian Variabel Iklim Komunikasi pada Mamayu <i>Kitchen</i> Bandung	61
Tabel 4. 16 Rekapitulasi Penilaian Variabel Iklim Komunikasi pada Marase Bandung.....	62
Tabel 4. 17 Rekapitulasi Penilaian Variabel Iklim Komunikasi pada Mamayu <i>Group</i>	65
Tabel 4. 18 Niat untuk bekerja sebaik mungkin.....	67
Tabel 4. 19 Ketaatan karyawan	69
Tabel 4. 20 Niat menyelesaikan pekerjaan.....	71
Tabel 4. 21 Karyawan berpikir kreatif	73
Tabel 4. 22 Niat bekerjasama	75
Tabel 4. 23 Kesiediaan kerja lembur	77
Tabel 4. 24 Kesiediaan datang lebih awal.....	79
Tabel 4. 25 Kesiediaan mengerjakan lebih banyak pekerjaan	81
Tabel 4. 26 Usaha mengatasi permasalahan.....	83
Tabel 4. 27 Usaha mencari informasi untuk menyelesaikan masalah	85
Tabel 4. 28 Rekapitulasi Penilaian Variabel Semangat Kerja pada Mamayu <i>Kitchen</i> Bandung	87

Tabel 4. 29 Rekapitulasi Penilaian Variabel Semangat Kerja pada Marase Bandung.....	89
Tabel 4. 30 Rekapitulasi Penilaian Variabel Semangat Kerja pada Mamayu <i>Group</i>	91
Tabel 4. 31 Ketidakhadiran karena alasan sakit	93
Tabel 4. 32 Ketidakhadiran karena alasan izin.....	95
Tabel 4. 33 Ketidakhadiran tanpa alasan	97
Tabel 4. 34 Rekapitulasi Penilaian Variabel Ketidakhadiran Karyawan pada Mamayu <i>Kitchen</i>	99
Tabel 4. 35 Rekapitulasi Penilaian Variabel Ketidakhadiran Karyawan pada Marase Bandung.....	100
Tabel 4. 36 Rekapitulasi Penilaian Variabel Ketidakhadiran Karyawan pada Mamayu <i>Group</i>	102
Tabel 4. 37 Model Regresi Linear Sederhana Variabel X terhadap Z.....	107
Tabel 4. 38 Model Regresi Linear Sederhana Variabel Z terhadap Y.....	108
Tabel 4. 39 Model Regresi Linear Sederhana Variabel X terhadap Y	109
Tabel 4. 40 Koefisien Determinasi pada Model Regresi Linear Sederhana Variabel X terhadap Z	111
Tabel 4. 41 Koefisien Determinasi pada Model Regresi Linear Sederhana Variabel Z terhadap Y	111
Tabel 4. 42 Koefisien Determinasi pada Model Regresi Linear Sederhana Variabel X terhadap Y	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Metode Penelitian	6
Gambar 3. 1 Mamayu <i>Kitchen</i> Tampak Depan	36
Gambar 3. 2 Mamayu <i>Kitchen</i>	37
Gambar 3. 3 Marase Bagian Kasir.....	38
Gambar 3. 4 Marase.....	38
Gambar 4. 1 Total Skor Ketercukupan Informasi dalam Garis Kontinum	46
Gambar 4. 2 Total Skor Perolehan Informasi dari Sumber yang Terpercaya Dalam Garis Kontinum.....	48
Gambar 4. 3 Total Skor Pertukaran Informasi Antarkaryawan dalam Garis Kontinum.....	50
Gambar 4. 4 Total Skor Informasi Memperlancar Pekerjaan Dalam Garis Kontinum.....	52
Gambar 4. 5 Total Skor Pengaruh Informasi Terhadap Perilaku Baik Karyawan Dalam Garis Kontinum	54
Gambar 4. 6 Total Skor Pemberian Masukan/Kritik/Saran Dalam Garis Kontinum ..	56
Gambar 4. 7 Total Skor Informasi Membuat Keadaan Kerja Harmonis Dalam Garis Kontinum.....	58
Gambar 4. 8 Total Skor Informasi Membantu Mencapai Tujuan Perusahaan.....	60
Gambar 4. 9 Total Skor Variabel Iklim Komunikasi Di Mamayu <i>Kitchen</i> Dalam Garis Kontinum.....	62
Gambar 4. 10 Total Skor Variabel Iklim Komunikasi di Marase Dalam Garis Kontinum	64
Gambar 4. 11 Total Skor Variabel Iklim Komunikasi di Mamayu <i>Group</i> Dalam Garis Kontinum	66
Gambar 4. 12 Total Skor Niat Bekerja Dalam Garis Kontinum	68
Gambar 4. 13 Total Skor Ketaatan Karyawan Terhadap Peraturan Perusahaan Dalam Garis Kontinum	70
Gambar 4. 14 Total Skor Niat Penyelesaian Pekerjaan Dalam Garis Kontinum	72
Gambar 4. 15 Total Skor Pengutaraan Pendapat di Tempat Kerja Dalam Garis Kontinum.....	74
Gambar 4. 16 Total Skor Niat Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja Dalam Garis Kontinum.....	76
Gambar 4. 17 Total Skor Kesiediaan Karyawan Untuk Kerja Lembur Dalam Garis Kontinum.....	78
Gambar 4. 18 Total Skor Kesiediaan Karyawan Untuk Datang Lebih Awal Dalam Garis Kontinum.....	80
Gambar 4. 19 Total Skor Kesiediaan Karyawan Untuk Mengerjakan Pekerjaan Lebih Banyak Dalam Garis Kontinum	82
Gambar 4. 20 Total Skor Usaha Karyawan Untuk Menyelesaikan Permasalahan Kerja Dalam Garis Kontinum	84
Gambar 4. 21 Total Skor Usaha Karyawan Mencari Informasi Untuk Menyelesaikan Hambatan Kerja Dalam Garis Kontinum.....	86

Gambar 4. 22 Total Skor Variabel Semangat Kerja di Mamayu <i>Kitchen</i> Dalam Garis Kontinum	88
Gambar 4. 23 Total Skor Variabel Semangat Kerja Di Marase Dalam Garis Kontinum	90
Gambar 4. 24 Total Skor Variabel Semangat Kerja di Mamayu <i>Group</i> Dalam Garis Kontinum	92
Gambar 4. 25 Total Skor Ketidakhadiran Karena Alasan Sakit Dalam Garis Kontinum	94
Gambar 4. 26 Total Skor Ketidakhadiran Karena Alasan Izin Dalam Garis Kontinum	96
Gambar 4. 27 Total Skor Ketidakhadiran Tanpa Alasan Dalam Garis Kontinum	98
Gambar 4. 28 Total Skor Variabel Ketidakhadiran Karyawan di Mamayu <i>Kitchen</i> Dalam Garis Kontinum	100
Gambar 4. 29 Total Skor Variabel Ketidakhadiran Karyawan di Marase Dalam Garis Kontinum	101
Gambar 4. 30 Total Skor Variabel Ketidakhadiran Karyawan di Mamayu <i>Group</i> Dalam Garis Kontinum	103
Gambar 4. 31 Hasil Uji Normalitas Variabel Iklim Komunikasi Terhadap Variabel Semangat Kerja	104
Gambar 4. 32 Hasil Uji Normalitas Variabel Semangat Kerja Terhadap Variabel Ketidakhadiran Karyawan	105
Gambar 4. 33 Hasil Uji Normalitas Variabel Iklim Komunikasi Terhadap Variabel Ketidakhadiran Karyawan	106

DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|-------------|---|
| Lampiran 1. | Kuesioner Penelitian |
| Lampiran 2. | Profil Responden |
| Lampiran 3. | Tabulasi Variabel Iklim Komunikasi |
| Lampiran 4. | Tabulasi Variabel Semangat Kerjs |
| Lampiran 5. | Tabulasi Variabel Ketidakhadiran Karyawan |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis dan pertumbuhan ekonomi saat ini sangat pesat dan terus mengalami perubahan. Indonesia tentu saja sebagai negara dengan area geografi yang luas dan sumber daya yang melimpah tidak mau ketinggalan untuk ikut memajukan perekonomiannya. Indonesia bahkan diprediksi akan menduduki peringkat kelima untuk gelar negara dengan ekonomi terbesar di seluruh dunia (Muliana, 2017). Untuk mengikuti perkembangan dan pertumbuhan ekonomi dunia dan juga untuk benar-benar mencapai prediksi tersebut, maka Indonesia harus meningkatkan kinerja motor-motor ekonomi mereka, yaitu salah satunya lewat Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang dikatakan sebagai kunci penciptaan sumber ekonomi baru di Indonesia (Agusman, 2017).

Manusia merupakan satu dari 3 faktor yang dapat membantu Indonesia menghadapi ekonomi global saat ini (Advertorial, 2017). Indonesia, yang dikatakan memiliki bonus demografi, mendapat keuntungan dengan memiliki banyak penduduk dengan usia produktif, yang tentu saja dapat menambah produktivitas perusahaan dan pada akhirnya dapat menumbuhkan ekonomi nasional. Namun menurut Nitisemito (seperti dikutip oleh Tohardi, 2002), manusia dapat menunjukkan indikasi-indikasi tertentu seperti, rendahnya produktivitas, terjadi kegelisahan, tingkat kerusakan tinggi, sering terjadi tuntutan dan pemogokan, tingkat keluar masuk karyawan tinggi, dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi untuk menunjukkan turunnya semangat kerja karyawan yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Untuk terus berkinerja, perusahaan tentunya banyak bergantung kepada para karyawannya, yang secara langsung menjalankan kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Karyawan harus hadir secara fisik atau bekerja sesuai ketentuan perjanjian pekerjaannya dalam rangka menambah produktivitas perusahaannya. Ketidakhadiran karyawan bertentangan dengan tujuan perusahaan

dalam memaksimalkan kinerjanya, karena tidak semua target perusahaan dapat tercapai jika ada beberapa pekerjaan yang tidak dikerjakan karena karyawan yang bersangkutan tidak hadir ditempat kerja. Maka dari itu, seperti yang telah dikemukakan di atas, tingkat ketidakhadiran karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Ketidakhadiran yang tinggi dapat disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah rendahnya semangat kerja karyawan. Pada umumnya, hal yang menjadi fokus perusahaan adalah kemampuan karyawannya yang terus ditingkatkan lewat berbagai macam program pelatihan. Akan tetapi, selain kemampuan, keterampilan, kemahiran karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat tinggi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Semangat kerja yang tinggi dapat memicu hal-hal lain terjadi, seperti bekerja dengan lebih giat, kepatuhan pada peraturan menjadi lebih tinggi, dan juga menciptakan suasana kerja yang positif dan bersemangat di lingkungan kerja. Semangat kerja menjadi faktor pendukung faktor kemampuan untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal.

Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satu diantaranya adalah suasana dan hubungan dalam bekerja. Dalam proses dinamika bekerja antarkaryawan, berkomunikasi adalah salah satu cara yang paling efektif untuk membangun suasana dan hubungan bekerja. Menurut Liliweri (2004), komunikasi adalah usaha untuk menciptakan pesan, mengalihkan pesan, memberikan diri kita sebagai sebuah tempat yakni di hati dan otak orang lain untuk menerima pesan, yang akhirnya akan menghasilkan *interpersonal understanding* karena ada kesamaan orientasi perseptual, kesamaan sistem kepercayaan dan keyakinan, dan kesamaan gaya berkomunikasi.

Dalam berkomunikasi antarkaryawan, tentu banyak hal yang terjadi, yaitu persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi itu sendiri, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarindividu, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi, atau disebut juga sebagai iklim komunikasi organisasi (Pace dan Faules, 1998). Karena hal tersebut, iklim komunikasi menjadi hal penting, karena selain memengaruhi alat

bertukar informasi karyawan sehari-hari, tetapi juga memengaruhi proses menyamakan orientasi dan sistem kepercayaan dan keyakinan, yang tentu sangat penting sebagai sebuah perusahaan untuk memiliki karyawan yang memiliki kesamaan hal-hal tersebut untuk mencapai produktivitas perusahaan semaksimal mungkin.

Bandung adalah salah satu kota dengan banyak UMKM kuliner yang muncul untuk memenuhi permintaan warga lokal Bandung maupun luar Bandung yang memandang Kota Bandung sebagai salah satu tujuan wisata kuliner. Salah satu UMKM kuliner yang baru-baru ini hadir di Kota Bandung dan cukup mendapat sorotan dari konsumennya adalah Mamayu *Group*. Dengan umur *outlet* yang berkisar antara 1-3 tahun tidak mengakibatkan Mamayu *Group* lambat dalam pertumbuhannya bahkan telah memiliki 2 buah restoran yaitu Mamayu *Kitchen* dan Marase. Oleh karena ketertarikan awal pada Mamayu *Group*, penulis melakukan *preliminary research* dengan cara mewawancarai beberapa *Manager* dari Mamayu *Group* dan juga *Owner* dari Mamayu *Group* sendiri. Informasi yang didapat dari narasumber menyatakan bahwa para karyawan dari kedua restoran Mamayu *Group* terlihat dengan mudah mangkir dari pekerjaannya dan cenderung sering tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas dan menurut narasumber, hal tersebut disebabkan oleh pengaruh informasi-informasi yang beredar di sekitar karyawannya. Maka dari itu, penulis memutuskan untuk menguji pernyataan dari narasumber tersebut benar atau tidak terjadi di Mamayu *Group* dengan melakukan penelitian yang berjudul ‘Pengaruh iklim komunikasi terhadap ketidakhadiran karyawan di restoran Mamayu *Kitchen* dan Marase Bandung.’.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan beberapa masalah yaitu:

1. Bagaimana iklim komunikasi memengaruhi ketidakhadiran karyawan di Mamayu *Group* Bandung?
2. Bagaimana keadaan iklim komunikasi dan ketidakhadiran karyawan di restoran Mamayu *Kitchen* Bandung?

3. Bagaimana keadaan iklim komunikasi dan ketidakhadiran karyawan di restoran Marase Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh iklim komunikasi terhadap ketidakhadiran karyawan di Mamayu *Group* Bandung.
2. Mengetahui keadaan iklim komunikasi dan ketidakhadiran karyawan di restoran Mamayu *Kitchen* Bandung.
3. Mengetahui keadaan iklim komunikasi dan ketidakhadiran karyawan di restoran Marase Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberi beberapa manfaat, yaitu:

1. Kepentingan akademis; dapat memberikan pengetahuan dan wawasan lebih seputar Manajemen Insani, khususnya mengenai iklim komunikasi dan pengaruhnya terhadap semangat kerja dan ketidakhadiran karyawan. Semoga dapat diterapkan pada segenap sistem civitas akademika Universitas Katolik Parahyangan khususnya Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada seluruh cabang Mamayu *Group* untuk mengambil keputusan-keputusan dalam mengurangi kecenderungan ketidakhadiran karyawannya, khususnya untuk Mamayu *Group* cabang Kota Bandung
3. Bagi pembaca umum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dan informasi untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut terhadap topik yang bersangkutan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Ketidakhadiran (*absenteeism*) artinya adalah kegagalan untuk melapor pada waktu kerja (Panggabean, 2002) sementara menurut Werther dan Keith (1989) tidak hadir artinya adalah karyawan yang dijadwalkan untuk bekerja tetapi tidak hadir. Ketidakhadiran karyawan akan memengaruhi jadwal dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap harinya dan dapat menurunkan jumlah target dari yang telah ditentukan. Hal ini tentu saja dapat memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan. Maka dari itu, ketidakhadiran karyawan yang cenderung tinggi sebaiknya mendapat perhatian lebih dari perusahaan, agar dapat mengurangi kerugian perusahaan yang dapat disebabkan oleh hal tersebut.

Kossen (1983) menyatakan bahwa ketidakhadiran dan beberapa faktor lain menunjukkan indikasi buruk pada keadaan moral karyawan. Ketidakhadiran menunjukkan rendahnya kemauan karyawan untuk datang ke tempat kerja dan melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, sehingga ketidakhadiran biasanya menjadi tanda jika semangat karyawan berada pada tingkat yang rendah. Semangat kerja menurut George & Jones (2008), yaitu *'the psychological forces that determine the direction of a person's behavior in an organization, person's level of effort, and a person's level of persistence'*. Lalu selanjutnya Kossen (1983) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah organisasi itu sendiri, aktivitas karyawannya, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sifat dari pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, konsep diri, dan kepuasan dari kebutuhan karyawannya.

Seperti yang dinyatakan Kossen sebelumnya, bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor termasuk keadaan organisasi itu sendiri. Keadaan organisasi tentunya dibangun oleh orang-orang yang berada didalam organisasi tersebut, yang biasanya bertukar informasi, ide, dan gagasan lewat berkomunikasi. Semangat kerja juga dibentuk oleh perilaku-perilaku tertentu dari karyawan yang berawal dari proses komunikasi yang terjadi di organisasi tersebut. Komunikasi memiliki peran penting untuk membantu perusahaan menjalankan fungsinya, komunikasi mendorong individu-individu didalamnya untuk bergerak dan bertindak.

Hal dapat memengaruhi penyampaian informasi didalam perusahaan adalah iklim komunikasi organisasi. Kata iklim sendiri menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) memiliki arti suasana atau keadaan, sehingga iklim komunikasi yang dimaksud adalah kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi di dalam organisasi (Dennis, seperti dikutip oleh Soemirat, Ardianto, Suminar, 1999). Iklim komunikasi terjadi secara sendirinya karena setiap karyawan selalu berkomunikasi satu sama lain. Tentunya faktor-faktor iklim komunikasi tersebut terbentuk dan dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukan oleh seluruh karyawan perusahaan sehari-harinya.

Atas dasar latar belakang dan kerangka pemikiran tersebut, model penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

