MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPERNGARUHI TINGKAT ABSENSI KERJASAMA DAN MOTIVASI KERJA PADA PT EUROPACK SURABAYA

Sherllis Nurchahyani[1*], Iswati[2]
[1, 2] Program Studi Manajemen, STIE IBMT Surabaya, Indonesia
sherllisnurchahyani@gmail.com[1] , iswatiibmt@gmail.com[2]

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat ketidakhadiran dan kerja sama kerja diperusahaan PT. Europack Surabaya, sebuah perusahaan produksi plastik. Sumber daya manusia dibutuhkan suatu industri didalam kemajuan jaman. Manusia adalah roda industri, kekayaan ketrampilan dan kreativitas setiap individu, mendukung perkembangan industry melalui teknologi dan data. Setiap perusahaan mempunyai permasalahan internal mengenai sumber daya manusia, salah satunya yaitu mengenai kekerja samaan karyawan yang ditandai dengan tingkat absensi. Hal tersebut terjadipada PT Europack yang berdasarkan observasi ditemukan permasalahan internal terkait dengan tingkat absensi. Permasalahan internal ini harus segera diatasi sebab akan memiliki dampak yang luas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pengumpulan data menggunakan wawancara. Responden yang dihunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak lima responden. Hasil penelitian ditemukan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat absensi karyawan diantaranya yaitu jumlah gaji, sifat kepemimpinan, dan hukuman denda. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan yaitu kepemimpinan, pemberian reward, dan punishment. Serta kerjasama tim merupakan hal yang penting untuk dijalankan sebuah perusahaan, Pada perusahaan Europack, karyawan merasa semakin banyak beban kerjanya jika ada karyawan yang tidak masuk kerja. Sehingga hal tersebut mengganggu sistem kerja yang umumnya dilakukan secara tim.

Kata kunci : Kerja sama Kerja, Absensi, Sumber Daya Manusia

Abstract

This research aims to analyze factors that can influence the level of absenteeism and work cooperation in the company PT. Europack Surabaya, a plastic production company. Human resources are needed by an industry in modern times. Humans are the wheels of industry, with an abundance of abilities and creativity that individuals possess will support industrial

Article History
Received: Juli 2024
Reviewed: Juli 2024
Published: Juli 2024

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

progress through technology and data. Every company has internal problems regarding human resources, one of which is regarding employee cooperation which is characterized by the level of absenteeism. This happened to PT Europack, where based on observations, internal problems were found related to the level of absenteeism. This internal problem must be resolved immediately because it will have a broad impact. The research method used is a qualitative method with data collection using interviews. The respondents used in this research were five respondents. The research results found that factors that influence the level of employee absenteeism include the amount of salary, leadership characteristics, and fines. Factors that influence employee motivation are leadership, giving rewards and punishment. And teamwork is an important thing for a company to run. At the Europack company, employees feel that their workload increases if an employee is absent from work. So this disrupts the work system which is generally carried out as a team.

Keywords: *Work Collaboration, Attendance, Human Resources*

I. PENDAHULUAN

Indonesia menjadi salah satu negara pemilik jumlah Sumber Daya Manusia yang banyak. Tercatat pada Badan Pusat Statistik bahwa jumlah penduduk Indonesia terus meningkat. Tercatat pada tahun 2022 penduduk Indonesia sebanyak 275,7 juta jiwa dan pada tahun 2023 jumlahnya naik sebanyak 1,1% dengan jumlah 278,8 juta jiwa penduduk diIndonesia. Dengan adanya peningkatan tersebut maka membuka peluang bahwa Indonesia mempunyai Sumber Daya Manusia yang banyak. Sumber Daya manusia inilah yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk membantu perusahaan dalam mencapai visi misi maupun tujuan perusahaan dengan kontribusinya dalam kegiatan-kegiatan operasional perusahaan (Iswandi, 2021). Hal hal yang dapat menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan ialah mutu sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang bermacam-macam, profesionalitas, pengetahuan yang luas, antusias kerja yang besar, kreativitas dan produktivitas didalam rangka mewujudkan visi dan tujuan perusahaan (Fransisca, 2022).

Potensi Sumber Daya (SDM) yang dimiliki Indonesia cukup besar, namun hal tersebut diiringi oleh permasalahan kualitas SDM Indonesia yang terbilang masih rendah. Setiap perusahaan membutuhkan SDM yang memadai untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Parinsi & Musa, 2023). Pengembangan kualitas SDM dalam jangka panjang dapat berdampak pula pada meningkatkan kinerja karyawan yang menggambarkan keahlian seorang individu dalam organisasi ketika bekerja, maknanya kinerja setiap karyawan akan diperhatikan dan dianalisis berdasarkan maksud yang telah ditentukan oleh perusahaan (Josiah & Prada, 2022). Penurunan kinerja ini ditandai dengan tingkat absensi dan kerja sama kerja karyawan yang menurun. Selain itu, Permasalahan kerjasama kerja menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Pentingnya perusahaan memperhatikan dan menerapkan kerja sama kerja kepada karyawannya karena akan berkaitan dengan produktivitas,

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

mempertahankan standar kualitas, menciptakan lingkungan kerja yang profesional, meningkatkan kepatuhan hukum, dan membangun reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Setiap perusahaan mempunyai permasalahan internal mengenai sumber daya manusia, salah satunya yaitu mengenai kekerja samaan karyawan yang ditandai dengan tingkat absensi. Hal tersebut terjadi pada PT Europack yang berdasarkan observasi ditemukan permasalahan internal terkait dengan tingkat absensi. Permasalahan internal ini harus segera diatasi sebab akan memiliki dampak yang luas. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini berjudul Analisis aspek-aspek yang Berdampak Pada tingginya Absensi Karyawan Dan Kerja sama Kerja Pada Pt. Europack Surabaya untuk menganalisis aspek-aspek yang memberikan dampak tingkat absensi dan kekerja samaan kerja pada PT. Europack Surabaya, serta mengetahui dampak kerja sama kerja pada perusahaan PT. Europack Surabaya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

a. Profil Obyek Penelitian

PT. Europack merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri produsen kemasan plastik yang berlokasi diSurabaya. Perusahaan ini ber alamat pada Jalan Wicaksana No 5, Beji Jawa Timur. Pada saat covid-19 pada tahun 2019 telah merubah perilaku masyarakat sehingga lebih menyukai produk makanan yang memiliki kemasan praktis. Hal tersebut mendorong pertumbuhan laju industri kemasan hingga 6%. Disebutkan dalam (Kemenperin, 2021) bahwa Industri kemasan plastik berperan penting dalam rantai pasok bagi sektor strategis lainnya seperti industri makanan dan minuman, farmasi, kosmetika, serta elektronika. Kementrian Perindustrian mencatat, jumlah industri plastik hingga saat ini mencapai 925 perusahaan yang memproduksi berbagai macam produk plastik. Sektor ini menyerap tenaga kerja sebanyak 37.327 orang dan memiliki total produksi sebesar 4,68 juta ton

b. Tingkat Absensi

Santoso & Yulianto (2017) mengatakan bahwa statistik kehadiran bermanfaat guna mencatat daftar peserta dalam forum maupun agensi. Gentari et al., (2017) menyatakan bahwa absensi merupakan keadaan yang menyatakan bahwa seorang individu datang tepat waktu ataupun tidak. Dikatakan pula dalam (Harumy et al., 2018) bahwa ketidakhadiran mengacu kepada laporan kekerja samaan karyawan dari waktu awal pada saat dia dijadwalkan untuk bekerja hingga waktu akhir yang telah dijadwalkan.

c. Kerjasama Kerja

Kekerja samaan kerja merupakan wujud pemahaman karyawan dan ketersediaan karyaan untuk taat akan segala regulasi yang diberlakukan pada perusahaan dan budaya-budaya sosial yang diberlakukan di sebuah industri (Jufrizen, 2024). Kekerja samaan kerja adalah wadah yang dipergunakan pemimpin untuk mengkomunikasikan suatu hal kepada karyawan, menaikkan kesadaran dan keinginan untuk merubah tindakan serta patuh akan keseluruhan regulasi yang dibuat industri dan budaya sosial yang berlangsung (Sutrisno, 2019).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

III. METODOLOGI

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, subjek yang digunakan yakni seluruh karyawan didivisi administrasi pada PT. EUROPACK di Surabaya. Sedangkan obyek penelitiannya yaitu pengaruh dari adanya tingkat absensi karyawan dan kerja sama kerja pada divisi administrasi PT. EUROPACK di Surabaya. Data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak lima orang , dimana data tersebut dikumpulkan melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun wawancara dilaukan pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi yang bersumber dari lima informan yang terdiri dari Admin umum, admin penjualan, admin gaji borongan pabrik, dan admin stock. Sehingga dengan hasil wawancara yang dilakukan harapannya dapat diperoleh informasi terkait judul penelitian, yaitu meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi absensi karyawan, motivasi karyawan, dan kerjasama tim.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Absensi Karyawan Pada Divisi Administrasi PT. EUROPACK DiSurabaya

Statistik kehadiran berguna untuk mencatat daftar peserta dalam forum maupun agensi (Santoso & Yulianto, 2017). Presensi kehadiran peserta maupun karyawan dapat menjadi bagian dari laporan yang dibutuhkan oleh sebuah lembaga ataupun perusahaan yang mencakup data mengenai status kehadiran yang secara sistematis diatur dengan praktis untuk digunakan kapan saja oleh pihak yang berkepentingan. Gentari et al., (2017) menyatakan bahwa absensi merupakan keadaan yang menyatakan bahwa seorang individu datang tepat waktu ataupun tidak. Tingkat absensi dapat menjadi komitmen seorang individu terhadap perusahaan (Daulay et al., 2019). Penulis menemukan permasalahan dimana perushaan PT Europack menjadisalah satu perusahaan yang tidak memperhatikan tingkat absensi. Hal tersebut didukung melalui wawancara dengan Putri, salah satu karyawan perusahaan PT Europack.

> "Terkait berapa kali diberikan izin untuk absen, sepertinya terserah. Yang penting izin dengan alasan yang logis. Terkadang jika sakit atasan meminta surat dokter, namun terkadang juga tidak meminta" (wawancara dengan ibu Putri, 30 Mei 2024)

Berdasarkan wawancara tersebut dapat dianalisis bahwa penerapan absensi pada perusahaan PT Europack tidak diperhatikan secara konsisten. Jumlah absen kerja dalam perusahaan dapat memberikan gambaran pertukaran manfaat antara karyawan dengan perusahaan. Pihak Admin umum juga menambahkan bahwa maksimal absen sebanyak 1 minggu.

> "untuk batasan izin maksimal satu minggu" (wawancara dengan ibu Anna, 12 Juni 2024)

Pengukuran absen sendiri dapat diukur dari tiga hal diantaranya yaitu frekuensi absen, hilangnya jam kerja, dan jumlah absen dalam jangka pendek. Pada perusahaan PT Europack, karyawan rata-rata absen 1 hingga 3 hari dalam sebulan dengan 6 hari kerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

"Saya termasuk jarang absen, satu bulan bisa 1 atau 2 kali. Tidak pasti setiap minggu" (wawancara dengan ibu Putri, 30 Mei 2024)

Berdasarkan wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan perusahaan PT Europack termasuk rajin dan jarang absen secara rutin. Walaupun peneliti menemukan bahwa perusahaan ini tidak memberikan batasan absensi, namun karyawan tetap jarang melakukan absen sebab didalamnya terdapat resiko yang harus diterima apabila karyawan terlalu sering malakukan absen, diantaranya yaitu potong gaji dan juga terkena teguran dari atasan.

"motivasi utama saya adalah jumlah gaji, karena jika absen atasan akan memangkas gaji bulanan saya, jadisemakin banyak gaji yang saya dapatkan akan membuat saya semakin semangat bekerja" (wawancara dengan ibu Putri, 30 Mei 2024)

"Selain gaji dipotong, saya juga kena omel atasan" (wawancara dengan ibu Princes, 30 Mei 2024)

Selain Gaji, ternyata ditemukan bahwa sifat kepemimpinan atasan dapat membangun motivasi pegawai tentang tingkat absensi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuniardi& Nababan, 2017) dimana kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, absensi menjadisalah satu indikator yang mengukur kinerja karyawan. Absensi yang dilakukan karyawan juga disebabkan karena beberapa faktor, diantaranya seperti cuti dan sakit.

"Selama saya bekerja disini, saya paling lama pernah absen 3 hari. Itu juga karena sakit" (wawancara dengan ibu Dinda, 30 Mei 2024)

Absensi akan berdampak pada produktifitas kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2020) dimana memaparkan hasil bahwa produktifitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat absensi karyawan sebanyak 52,2% dari 60 jumlah responden. Tingkat sbsensi dapat diukur dengan karyawan hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan hasil wawancara yang menyatakan bahwa karyawan PT.Europack selalu datang tepat waktu dan tidak pernah telat.

"Sejauh ini saya tidak pernah telat karena kalau telat lebih dari 5 menit akan dikenakan denda" (wawancara dengan ibu Dinda, 30 Mei 2024)

"ada sanksi bagi karyawan yang terlambat datang, maksimal telat 5 menit dari jam kerja yang ditentukan dan diberikan sanksi berupa denda dengan harga 1.000/ menit" (Wawancara dengan ibu Anna, 12 Juni 2024)

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa karyawan dapat mengikuti peraturan apabila terdapat sanksi didalamnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kumaladewi et al., 2017) dimana dinyatakan bahwa apabila pegawai terlambat

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

datang akan membayar denda berbentuk uang. Hal tersebut dilakukan agar terbentuk motivasi karyawan agar tidak meremehkan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Divisi Administrasi PT. EUROPACK Di Surabaya

Karyawan menjadi sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, hal tersebut sebab karyawan mempunyai perasaan, pikiran, latar belakang, dan keinginan. Maka jika pengolaan karyawan dilakukan dengan baik, maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik. Demi tercapainya tujuan organisasi, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi yang membangun semangat kerja yang tinggi, berpotensi untuk kemajuan perusahaan, serta untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efisien maka diperlukan pemberian motivasi kepada karyawan. Dengan motivasi yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, sehingga membuat karyawan mudah menyerah untuk menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Purba & Tambun, 2018).

Pentingnya motivasi membuat perusahaan diharuskan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan mereka. Faktor yang pertama adalah kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nelson, 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Gaya seorang pemimpin sangat berpengaruh pada perilaku karyawan dan peranannya terhadap strategi perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan wawancara yang dilakukan dengan ibu Putri:

> "Motivasi bekerja saya adalah selain untuk memperoleh gaji maksimal, saya juga termotivasi apabila pemimpin tidak toxic akan membuat saya lebih nyaman dalam bekerja" (wawancara dengan ibu Putri, 30 Mei 2024)

Gaya seorang pemimpin sangat berpengaruh pada perilaku karyawan dan peranannya terhadap strategi perusahaan. Pemimpin yang baik minimum wajib mempunyai sifat umum yaitu kecerdasan, kedewasaan, luasnya relasi sosial, motivasi diri, dan orientasi bersikap dalam bersosialisasi. Pemimpin yang memiliki emosi stabil mayoritas menjadimatang dalam menghadapi berbagai permasalahan dalam kegiatan sosial. Selain itu, pemimpin yang sukses umumnya dapat mengakui harga diri dan kehormatan anggotanya (Arianto & Setiyowati, 2020).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan adalah pemberian *reward*. Reward menjadi bentuk penghargaan perusahaan agar dapat memperoleh karyawan yang profesional sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Dengan adanya *reward*, perusahaan dapat mendorong karyawannya untuk memberikan kinerja terbaik dan berprestasi (Siahaan, 2013). Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwiyanti et al., 2023) yang menyatakan bahwa *reward* dapat mempengaruhi motivasi kerja. Namun dalam studi ini penulis menemukan bahwa PT. Europack tidak memberikan penghargaan bagi karyawannya yang kerja sama dalam bekerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

"Untuk reward, disini gaada si. Hanya ucapan terimakasih saja" (wawancara dengan ibu Putri, 30 Mei 2024)

"Saya sering pulang lembur, umumnya jam kerja selesai pukul 17.00 WIB namun saya baru pulang hingga pukul 19.00 WIB namun perusahaan tidak memberikan upah lembur" (wawancara dengan ibu Dinda, 30 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut ditemukan bahwa PT. Europack tidak memberikan *reward* ataupun peghargaan bagi karyawannya. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan. Reward dapat mendukung seorang individu untuk semangat dalam bekerja sehingga setiap tanggung jawab yang diberikan dapat dicapai dengan optimal. Namun, pemberian reward tidak semata-mata langsung dapat meningkatkan motivasi kerja, dimana faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja taitu harus terdapat hukuman yang menyertai agar karyawan tidak menyepelekan tugas dan tanggung jawab pada perusahaan.

Maka dari itu, faktor ketiga yang mempengaruhi motivasi kerja adalah pemberian punishment atau sanksi. punishment berfungsi untuk memberikan motivasi untuk menghindari perilaku yang tidak diinginkan yang bertentangan dengan norma-normal lmasyarakat, untuk mencegah pelanggar mengulangi perilaku yang tidak diinginkan, dan untuk mengajarkan seseorang tentang apakah kegiatan itu benar atau salah (Wirawan & Afani, 2018).

"Menurut saya sendiri penghasilan bukan mtivasi, menurut saya yang mempengaruhi adalah sanksi" (wawancara dengan ibu Silvi, 12 Juni 2024)

Berdasarkan wawancara tersebut dapat diketahui bahwa sanksi dapat menjadi salah satu faktor dari motivasi kerja. Hal tersebut disebabkan karena punishment dapat menjadi batasan pelanggaran yang akan memotivasi karyawan untuk tidak melakukan tindakan menyimpang dan akan merubah arah perilaku menjadi positif (Kentjana & Nainggolan, 2018).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Karyawan Pada Divisi Administrasi PT. EUROPACK Di Surabaya

Sebuah perusahaan untuk dapat menggapai tujuan diperlukan kerjasama antar karyawan yang berjalan dengan baik serta efektif. Tim merupakan salah satu hal yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Tim adalah kelompok orang-orang dengan tujuan yang sama. Pentingnya kerjasama tim didasari oleh beberapa faktor diataranya, pemikiran dua orang atau lebih jauh lebih baik dibandingkan satu orang, sesuatu yang dihasilkan sebuah tim lebih baik dibandingkan yang dihasilkan individu, anggota organisasi dapat mengenal satu sama lain dengan baik karena adanya kerjasama tim, dan komunikasi menejadi lebih baik dengan kerjasama tim. Kerjasama yang efektif akan berdampak pada kinerja perusahaan. Apabila kinerja menurun, maka produktifitas perusahaan juga akan ikut menurun (Saleh & Utomo, 2018). Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Kadafi, 2010) bahwa kerjasama tim memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Maka dari itu, apabila kerjasama yang diterakan dalam sebuah perusahaan kurang baik maka akan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

mengganggu produktifitas perusahaan dalam menjalankan kegiatan oprasionalnya. Hal tersebut sejalan dengan penemuan yang ditemukan peneliti pada PT Europack.

> "Apabila ada rekan kerja satu divisi yang absen akan menambahkan beban bagi saya untuk membantu handle pekerjaannya. Biasanya saya akan membantu tugas yang urgent" (wawancara dengan ibu Putri, 30 Mei 2024)

> "Menurut saya apabila ada anggota yang absen tidak terlalu berpengaruh besar terhadap kinerja tim namun tentu akan tetap mengganggu sistem kerja yang umumnya dilakukan secara tim. Contohnya biasanya bisa langsung berkoordinasi dikantor, apabila ada yang minta izin, ia harus tetap siap untuk ditanya-tanya apabila ada dokumen atau pekerjaan yang dibingungkan" (wawancara dengan ibu Princes, 30 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat di analisis bahwa apabila ada anggota yang absen akan mempengaruhi kinerja anggota lainnya. Sehingga apabila hal tersebut dilakukan dengan frekuensi yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan. Produktivitas akan berhubungan dengan prestasi kerja karena apabila produktifitas pada sebuah perusahaan tinggi maka akan meninbulkan prestasi karyawan tinggi pula, dimana prestasi tersebut dapat berbentuk sikap karyawan yang rajin, imajinatif, inovatif, dan kreatif (Fitriana, 2014).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan diantaranya yaitu:

1. Tingginya tingkat absensi merupakan hal yang penting bagi perusahaan, dimana tingkat absensi akan menggambarkan kekerja samaan karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat absensi karyawan diantaranya yaitu jumlah gaji, sifat kepemimpinan, dan hukuman denda. Secara keseluruhan, PT Europack telah menjalankan faktor-faktor tersebut dengan baik sehingga dapat disimpulkan karawan perusahaan adalah karyawan yang kerja sama.
2. Pentingnya motivasi membuat perusahaan diharuskan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan yaitu kepemimpinan, pemberian reward, dan punishment. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan agar perusahaan memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang membangun semangat kerja yang tinggi, sehingga akan berpotensi untuk kemajuan perusahaan Berdasarkan faktor tersebut ditemukan bahwa perusahaan Europack telah mengimplementasikan faktor kepemimpinan dan punishment. Namun kurang baik dalam memberikan reward.
3. Sebuah perusahaan untuk dapat menggapai tujuan diperlukan kerjasama antar karyawan yang berjalan dengan baik serta efektif. Kerjasama yang efektif akan berdampak pada kinerja perusahaan. Apabila kinerja menurun, maka produktifitas perusahaan juga akan ikut menurun. Pada perusahaan Europack, karyawan merasa semakin banyak beban

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kerjanya jika ada karyawan yang tidak masuk kerja. Sehingga hal tersebut mengganggu sistem kerja yang umumnya dilakukan secara tim.

VI. DAFTAR REFERENSI

Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian.* Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.

Agrasadya, A. (2020). Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT Federal International Finance Depok Branch. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, *10*(1), 15–24. https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.13565

Ahmad, O., Harahap, T., & Sari, N. (2020). Analisis Tingkat Absensi Dan Kekerja samaan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, *5*(1), 70–88.

Arianto, dwi agung nugroho, & Setiyowati, nur indah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kerja sama Kerja Karyawan PT. Indoexim International. *Inovasi*, *16*(2), 233–240.

Daulay, R., Kurnia, E., & Maull, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah diKota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 209–218. https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612

Dwiyanti, F., Jumawan, Hadita, Simorangkir, A., Ramadhan, D. P., Patricia, H. C., Adhisty, S. P., & Madani, V. K. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, *1*(4), 596–605. https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.394

Febrian, W. D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015* (Vol. 5, Issue 3). Cv.Eureka Media Aksara.

Fitri, R. (2014). Pengaruh Tingkat Absensi Dan Peran Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Dekor Asia Jayakarya. *Jurnal Manajemen*, *4*(2), 53–60.

Fransisca, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT.Alfa Surya Mandiri. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *1*(1), 15–25.

Gentari, R. E., Sumiati, & Aletya, S. H. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Absensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai diBiro Umum Setda Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi*, *19*(1), 75–96. https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/14/12

Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Program StudiPendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin*. Program StudiPendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0

Harumy, T.H.F., Julham Sitorus, M. L. (2018). Sistem Informasi Absensi Pada Pt . Cospar Sentosa Jaya Menggunakan Bahasa Pemprograman Java. *Jurnal Teknik Informartika*, *5*(1), 63–70.

Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Rismawati (Ed.), *Widina Media Utama* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.

https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/349876-manajemen-sumber-daya-manusia-3b7dae0d.pdf

Indah Puji Hartatik. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM* (V. P. Nareswati (ed.)).

Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel StudiManajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, *1*(3), 280–288. https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683

Josiah, T., & Pradana, M. R. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Kinerja Pegawai (StudiKasus : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat) The Effect Of Human Resources Development (Case Study : Library and Archives Office of West Lampung Regency). *Dikombis : Jumal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai*, *2*, 172–178.

Jufrizen, T. S. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kerja sama Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, *7*(2), 841–856. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345

Junianto, D., & Suwitho, S. (2020). The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behaviour and Employee Performance. *International Conference on Business & Social Sciences*, *1*, 325–335. http://icobussstiesia.ac.id/prod/index.php/icobuss1st/article/view/32

Kadafi, M. (2010). Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Eksis*, *6*(2), 1521–1525.

Kemenperin. (2021). *Industri Kemasan Plastik JadiRantai Pasok Penting Sektor Lain*. Muliakarya. https://muliakaryapackindo.com/blog/industri-kemasan-plastik-jadi-rantai-pasok-penting-sektor-lain/

Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry*, *5*(6), 973–997.

Khanka, S. (2013). *Human Resource MManajemen*. Chand Company Ltd.

Kumaladewi, R., Sakung, J., & Yusuf, H. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kerja sama Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DiKantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. *PROMOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *7*(1), 52. https://doi.org/10.31934/promotif.v7i1.25

Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Deepublish* (p. 225). CV. BudiUtama. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://bpsdm.kemendagri.go.id/Assets/Uploads/laporan/08e2466add709bf7ba726c5999bc093e.pdf&ved=2ahUKEwiy8O3OzK73AhU34nMBHclsAp4QFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw2Zeep6Ba7TA1aJrOVuQdGk

Mutohar, A. (2018). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kerja sama Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *2*(2), 73–84.

Nelson, A. (2021). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Industri Elektronik di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 896–904. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.432

Nunun Nurhajati, & Cicik Malinda. (2021). Dampak Penerapan Absensi Finger Print Dengan Kekerja samaan Pegawai DiUptd Pasar Kauman Kabupaten Tulungagung. *Publiciana*, *14*(1),

144–168. https://doi.org/10.36563/publiciana.v14i1.299

Purba, I., & Tambun, N. A. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, *04*(1), 22–33.

Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan diIndustri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *8*(2), 1385. https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1510

Putri Septirahmah, A., & Rizkha Hilmawan, M. (2021). Faktor-Faktor Internal Yang Mempengaruhi Kekerja samaan: Pembawaan, Kesadaran, Minat Dan Motivasi, Serta Pola Pikir. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(2), 618–622. https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.602

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Kerja sama Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi DiPt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11*(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160

Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al Falah*, *17*(31), 113–124. http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19

Santoso, H., & Yulianto, A. W. (2017). Analisa Dan Perancangan Sistem Absensi Siswa Berbasis Web Dan Sms Gateway. *Jurnal Matrik*, *16*(2), 65. https://doi.org/10.30812/matrik.v16i2.11

Saputri, N. A., & Ayuningtias, H. G. (2023). Pengaruh Kerja sama Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah AbadiWilayah Kota Medan. *E-Proceeding of MManajemen*, *9*(4), 1890–1899.

Satrio, W. abiyyu, & Kusmiyanti. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *EProceedings …*, *7*(2), 4066–4073. https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/mManajemen/article/view/13521

Siregar, P. N. U. S. (2019). UNIVERSITAS DARMA AGUNG Pandapotan Na Uli Sun Siregar Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Agung. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *XXVII*(1), 785–796.

Sugiharjo, R. J. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja sama Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 579–586.

Surahman, M. (2022). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Kerja sama Kerja Pegawai. *Perwira Journal of Economics & Business*, *2*(1), 90–100. https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i1.100

Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(2), 952–962.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.

Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *5*(1), 45–56. https://doi.org/10.56457/jimk.v5i1.38

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.

Widiati, A. (2019). Peranan Kemasan (Packaging) Dalam Meningkatkan Pemasaran Produk Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Di"Mas Pack" Terminal Kemasan Pontianak. *JAAKFE UNTAN (Jurnal Audit Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura)*, *8*(2),

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 2 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

67–76. https://doi.org/10.26418/jaakfe.v8i2.40670

Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. *Journal of Applied Business Administration*, *2*(2), 242–257. https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1124

Yuliastutik, A. K., Azhad, M. N., & Rahayu, J. (2021). The Effect of Work Systems, Work Environment, and Work Motivation to Employee Work Discipline (Case Study of Attendance System at University of Muhammadiyah Jember). *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, *01*(02), 149–156. https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jamanika/article/view/17108/9469