



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 9884-9892

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Tingkat Absensi dan Tingkat Turnover Karyawan terhadap Efisiensi Perusahaan (Studi Kasus pada PT XYZ)

Lita Fatmawati, Ismunawan

Program Studi Akuntansi, STIE Surakarta

litafatmawati2307@gmail.com, ismu2102@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan tingkat absensi dan turnover karyawan terhadap efisiensi operasional perusahaan melalui studi kasus pada PT XYZ di Kabupaten Klaten selama periode 2020-2024. Latar belakang penelitian didasarkan pada meningkatnya tantangan pengelolaan sumber daya manusia di industri manufaktur farmasi, khususnya terkait stabilitas tenaga kerja yang berdampak langsung pada produktivitas dan biaya operasional. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan desain deskriptif studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pihak Human Resources Department (HRD) serta studi dokumentasi berupa data absensi, turnover karyawan, dan biaya rekrutmen perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat absensi dan turnover karyawan di PT XYZ mengalami peningkatan yang konsisten dari tahun ke tahun. Kondisi tersebut berdampak pada terganggunya kelancaran operasional, meningkatnya beban kerja karyawan yang hadir, serta bertambahnya kebutuhan lembur. Selain itu, tingginya turnover mendorong peningkatan biaya rekrutmen yang mencakup proses seleksi, pelatihan, dan masa adaptasi karyawan baru, sehingga menurunkan efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa absensi dan turnover merupakan fenomena yang saling berkaitan dan berkontribusi terhadap penurunan efisiensi operasional secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan mengintegrasikan analisis absensi, turnover, dan biaya rekrutmen dalam satu kerangka efisiensi operasional, serta diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan manajerial dalam merumuskan strategi retensi karyawan dan perbaikan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berkelanjutan.

Kata Kunci: Absensi Karyawan, Efisiensi Perusahaan, Rekrutmen, Sumber Daya Manusia, Turnover Karyawan

1. Latar Belakang

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif sebagai faktor strategis dalam menjaga keberlanjutan operasional dan daya saing organisasi. Dalam konteks manajemen modern, stabilitas tenaga kerja menjadi prasyarat utama bagi tercapainya efisiensi operasional, khususnya pada sektor manufaktur yang bergantung pada kontinuitas proses produksi. Namun, perusahaan kerap dihadapkan pada permasalahan absensi dan turnover karyawan yang berpotensi menghambat pencapaian target organisasi melalui gangguan alur kerja, penurunan produktivitas, serta peningkatan biaya operasional yang tidak terencana.

Absensi dan turnover merupakan fenomena sumber daya manusia yang tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memengaruhi kinerja kolektif organisasi. Tingginya tingkat absensi menyebabkan ketidakseimbangan distribusi beban kerja, meningkatkan risiko kelelahan karyawan yang hadir, serta menurunkan efisiensi proses produksi (Devi, 2021). Sementara itu, turnover karyawan berimplikasi pada hilangnya pengetahuan kerja, terganggunya stabilitas tim, serta meningkatnya kebutuhan rekrutmen dan pelatihan, yang secara kumulatif menurunkan efisiensi organisasi (Maulina, Prahian, dan Mumtazah, 2024).

Fenomena tersebut secara empiris tercermin pada PT XYZ, sebuah perusahaan maklon farmasi yang beroperasi dalam lingkungan industri dengan regulasi ketat dan tuntutan kualitas tinggi. Selama periode 2020-2024, perusahaan menunjukkan tren peningkatan absensi karyawan yang konsisten dari tahun ke tahun, sebagaimana terlihat pada Tabel 1. Data ini mengindikasikan bahwa permasalahan kehadiran kerja telah berkembang menjadi isu struktural yang memerlukan perhatian manajerial yang lebih serius.

Analisis Tingkat Absensi dan Tingkat Turnover Karyawan terhadap Efisiensi Perusahaan
(Studi Kasus pada PT XYZ)

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT XYZ Periode 2020-2024

Tahun	Sakit	Izin	Alpa	Total Absen
2020	12	2	1	15
2021	15	4	2	21
2022	16	5	2	23
2023	19	7	3	29
2024	20	9	5	34

Sumber: Data Sekunder PT XYZ

Selain absensi, PT XYZ juga mengalami peningkatan turnover karyawan yang signifikan dalam periode yang sama. Jumlah karyawan yang keluar meningkat secara progresif, seiring dengan bertambahnya jumlah tenaga kerja dan kompleksitas operasional perusahaan. Kondisi ini tidak hanya mencerminkan tantangan retensi karyawan, tetapi juga menunjukkan adanya tekanan kerja dan dinamika organisasi yang berpotensi menurunkan stabilitas tenaga kerja, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Turnover Karyawan PT XYZ Periode 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar
2020	87	22	5
2021	104	25	7
2022	122	27	8
2023	141	28	10
2024	159	56	15

Sumber: Data Sekunder PT XYZ

Akumulasi absensi dan turnover berdampak langsung pada peningkatan biaya rekrutmen perusahaan. Biaya ini mencakup proses iklan lowongan, seleksi, pelatihan awal, hingga masa adaptasi karyawan baru, yang keseluruhannya mencerminkan tingkat efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Data PT XYZ menunjukkan bahwa biaya rekrutmen meningkat secara signifikan selama periode penelitian, sebagaimana disajikan pada Tabel 3, yang mengindikasikan adanya tekanan finansial akibat ketidakstabilan tenaga kerja.

Tabel 3. Biaya Rekrutmen PT XYZ Periode 2020-2024

Tahun	Biaya Rekrutmen
2020	Rp2.000.000,00
2021	Rp2.500.000,00
2022	Rp2.800.000,00
2023	Rp3.000.000,00
2024	Rp4.000.000,00

Sumber: Data Sekunder PT XYZ

Secara teoretis, fenomena ini dapat dijelaskan melalui perspektif *Organizational Justice*, yang menekankan bahwa persepsi keadilan karyawan terhadap sistem kerja, pembagian beban tugas, dan perlakuan manajerial berpengaruh terhadap perilaku kerja, termasuk absensi dan intensi keluar dari organisasi. Ketidakadilan yang dirasakan karyawan mendorong perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*), yang tercermin dalam ketidakhadiran kerja dan keputusan untuk meninggalkan perusahaan (Devi, 2021).

Meskipun berbagai studi telah mengkaji absensi dan turnover secara terpisah, kajian empiris yang secara simultan menganalisis keterkaitan absensi, turnover, dan efisiensi operasional dengan mempertimbangkan biaya rekrutmen sebagai konteks organisasi masih relatif terbatas, khususnya pada industri farmasi berbasis maklon. Penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti dampak individual masing-masing variabel terhadap kinerja organisasi tanpa mengaitkannya secara komprehensif dalam satu kerangka analisis (Maulina et al., 2024).

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi dan tren absensi serta turnover karyawan PT XYZ selama periode 2020-2024, serta mengkaji keterkaitannya dengan efisiensi operasional perusahaan. Artikel ini diharapkan memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami dinamika absensi dan turnover pada industri farmasi, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih efisien dan berkelanjutan.

2. Kajian Teoritis

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perspektif kontemporer dipahami sebagai fungsi strategis yang berperan langsung dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Creswell dan Creswell (2023) menegaskan bahwa sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar faktor produksi, melainkan aset strategis yang memengaruhi daya saing organisasi melalui stabilitas tenaga kerja, keterlibatan karyawan, dan kualitas pengelolaan kerja. Dalam konteks industri manufaktur yang beroperasi dengan sistem kerja intensif dan berkelanjutan, pengelolaan kehadiran dan retensi karyawan menjadi elemen krusial dalam menjaga kontinuitas operasional dan kepatuhan terhadap standar produksi.

Salah satu fenomena utama dalam kajian MSDM adalah turnover karyawan, yang didefinisikan sebagai kondisi ketika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan oleh tenaga kerja baru. Putra dan Maulana (2022) memandang turnover sebagai indikator adanya permasalahan struktural dalam organisasi, khususnya terkait beban kerja, sistem kerja, dan kualitas hubungan manajerial. Turnover yang tinggi tidak hanya menyebabkan hilangnya pengetahuan kerja, tetapi juga memicu ketidakstabilan tim dan meningkatkan kebutuhan rekrutmen serta pelatihan ulang, yang pada akhirnya menurunkan efisiensi operasional perusahaan (Bhatta, 2022).

Selain turnover, absensi karyawan merupakan indikator penting dalam menilai stabilitas tenaga kerja dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Tracy (2021) menjelaskan bahwa absensi yang berulang mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara tuntutan kerja dan kapasitas adaptif karyawan. Rahman (2023) menambahkan bahwa tingkat absensi yang tinggi berdampak langsung pada menurunnya efektivitas kerja, meningkatnya redistribusi beban tugas, serta munculnya tekanan kerja tambahan yang dapat memperbesar risiko turnover. Dengan demikian, absensi dan turnover memiliki hubungan yang saling memperkuat dalam memengaruhi kinerja organisasi.

Efisiensi operasional perusahaan dalam perspektif MSDM dipahami sebagai kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal untuk menghasilkan output maksimal dengan biaya minimal. Carter et al. (2021) menekankan bahwa efisiensi operasional sangat bergantung pada stabilitas tenaga kerja, tingkat kehadiran karyawan, serta kemampuan perusahaan dalam mengendalikan biaya yang timbul akibat pergantian tenaga kerja. Dalam kondisi turnover dan absensi yang tinggi, perusahaan cenderung mengalami peningkatan biaya tidak langsung, seperti lembur, penurunan produktivitas sementara, dan gangguan alur kerja (Rahman, 2023).

Biaya rekrutmen menjadi variabel kontekstual penting dalam hubungan antara absensi, turnover, dan efisiensi perusahaan. Kim dan Kwon (2022) mendefinisikan biaya rekrutmen sebagai keseluruhan pengeluaran yang dikeluarkan perusahaan dalam proses penggantian karyawan, mulai dari iklan lowongan, seleksi, pelatihan awal, hingga masa adaptasi. Garcia et al. (2022) menunjukkan bahwa peningkatan biaya rekrutmen memperkuat dampak negatif turnover terhadap efisiensi organisasi, karena semakin besar sumber daya yang dialokasikan untuk rekrutmen, semakin berkurang kapasitas perusahaan dalam mengoptimalkan proses produksi dan inovasi.

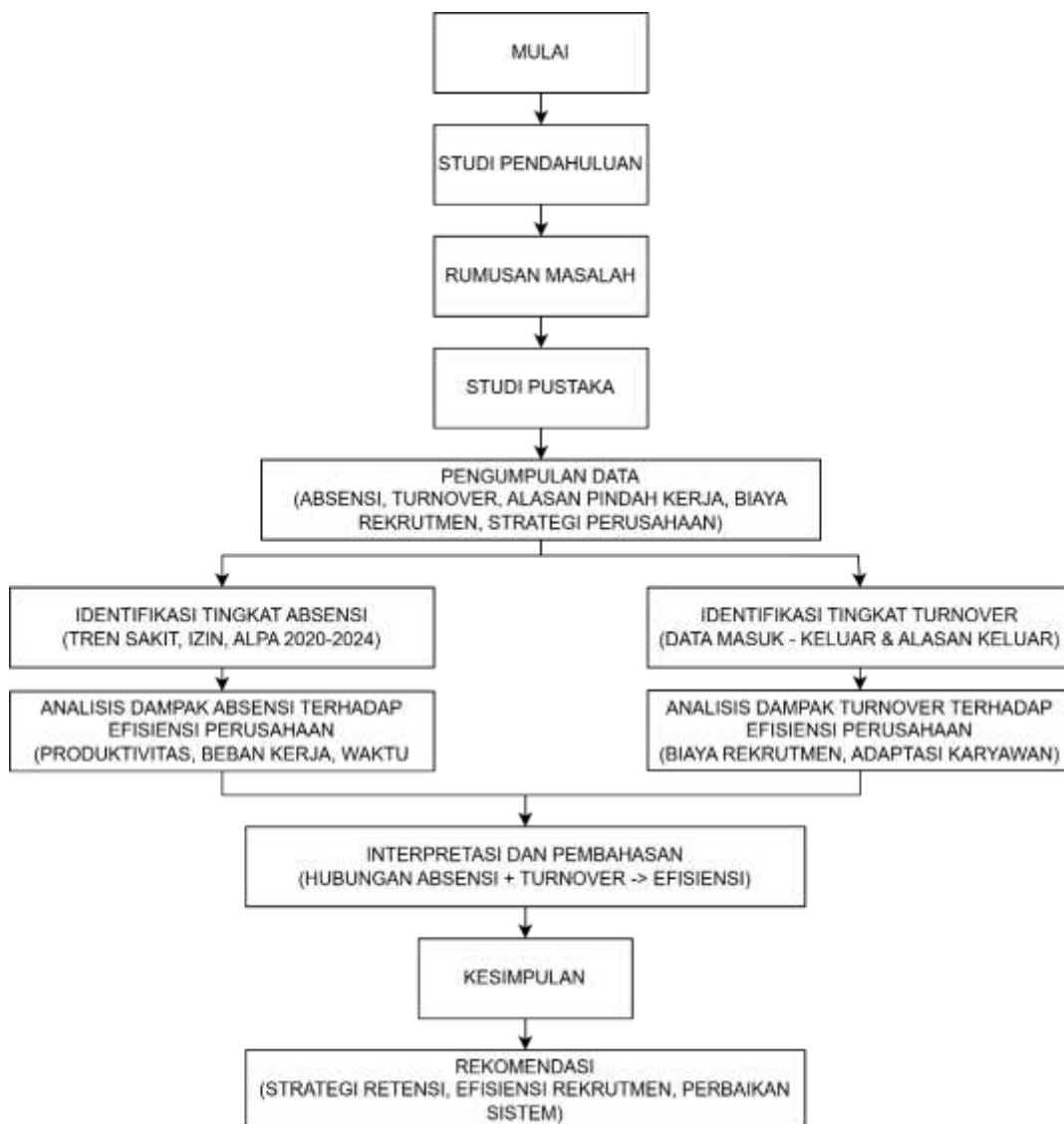
Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji fenomena absensi, turnover, dan efisiensi operasional dari berbagai pendekatan. Putra dan Maulana (2022) menggunakan metode kualitatif studi kasus untuk memahami fenomena turnover dan menemukan bahwa beban kerja dan sistem kerja menjadi faktor dominan dalam keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi. Rahman (2023) menekankan pentingnya keabsahan data kualitatif dalam mengkaji efisiensi organisasi dan menyimpulkan bahwa absensi berulang berkorelasi dengan penurunan efektivitas kerja. Yusuf (2024), melalui studi kasus pada organisasi dengan sistem kerja shift, menemukan bahwa absensi yang berulang merupakan indikator awal meningkatnya risiko turnover karyawan.

Penelitian Sari dan Pratama (2021) menunjukkan bahwa turnover yang tinggi mengganggu stabilitas organisasi dan memperlemah koordinasi tim kerja, sementara Kurniawan dan Rahma (2023) menegaskan bahwa stabilitas

tenaga kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Hidayat dan Lestari (2023) secara khusus menyoroti bahwa biaya rekrutmen meningkat signifikan akibat turnover yang tinggi, sehingga menurunkan efisiensi perusahaan. Temuan-temuan tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa absensi dan turnover memiliki implikasi serius terhadap keberlanjutan operasional organisasi.

Meskipun penelitian sebelumnya telah memberikan kontribusi penting, masih terdapat kesenjangan teoretis dan empiris yang perlu dikaji lebih lanjut. Secara teoretis, sebagian besar studi memposisikan absensi dan turnover sebagai variabel terpisah, tanpa mengkaji keterkaitannya secara simultan dalam satu kerangka analisis efisiensi organisasi. Secara empiris, penelitian yang mengintegrasikan biaya rekrutmen sebagai konteks penguat hubungan antara absensi, turnover, dan efisiensi operasional masih terbatas, khususnya pada industri farmasi yang memiliki regulasi ketat dan sistem kerja berbasis shift.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, artikel ini berkontribusi dalam memperkaya kajian MSDM dengan menyajikan analisis deskriptif kualitatif yang mengintegrasikan absensi, turnover, dan biaya rekrutmen dalam memahami efisiensi operasional perusahaan. Dengan fokus pada konteks industri farmasi, penelitian ini melengkapi keterbatasan studi sebelumnya yang cenderung bersifat parsial, serta memberikan landasan empiris bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berkelanjutan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menggambarkan alur penelitian yang dimulai dari studi pendahuluan, perumusan masalah, dan studi pustaka sebagai dasar konseptual, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data terkait absensi, turnover karyawan, alasan perpindahan kerja, biaya rekrutmen, serta strategi perusahaan. Data tersebut dianalisis untuk mengidentifikasi tingkat absensi dan turnover selama periode 2020-2024 beserta dampaknya terhadap efisiensi perusahaan, baik dari sisi produktivitas, beban kerja, waktu, biaya rekrutmen, maupun proses adaptasi karyawan. Selanjutnya, hasil analisis diinterpretasikan untuk melihat hubungan antara absensi dan turnover terhadap efisiensi perusahaan secara menyeluruh. Tahapan akhir penelitian menghasilkan kesimpulan serta rekomendasi strategis yang berfokus pada upaya peningkatan retensi karyawan, efisiensi rekrutmen, dan perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam fenomena absensi dan turnover karyawan serta implikasinya terhadap efisiensi operasional perusahaan dalam konteks organisasi tertentu. Pendekatan kualitatif memungkinkan eksplorasi makna, pengalaman, dan dinamika sosial yang tidak dapat direpresentasikan secara memadai melalui pengukuran statistik semata (Creswell dan Poth, 2021; Creswell dan Creswell, 2023). Desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis dan kontekstual tanpa melakukan manipulasi variabel, sehingga sesuai dengan tujuan penelitian yang bersifat eksploratif dan interpretatif (Udin dan Puspitaningrum, 2025).

Penelitian dilaksanakan pada sebuah perusahaan manufaktur farmasi yang bergerak di bidang jasa maklon dan produksi produk kesehatan di Kabupaten Klaten, yang dalam penelitian ini disamarkan dengan nama PT XYZ untuk menjaga kerahasiaan institusi. Lokasi penelitian berada pada unit operasional perusahaan tersebut, dengan fokus utama pada fungsi pengelolaan sumber daya manusia. Periode penelitian mencakup rentang waktu tahun 2020-2024, sehingga memungkinkan penelusuran dinamika absensi, turnover, dan biaya rekrutmen secara berkelanjutan dalam kurun waktu lima tahun.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT XYZ yang tercatat dalam sistem administrasi perusahaan selama periode penelitian. Namun demikian, penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling statistik, melainkan purposive sampling dengan memilih informan kunci yang memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dalam pengelolaan variabel penelitian. Informan utama adalah pihak Human Resources Department (HRD), yang dipilih karena memiliki otoritas dan akses terhadap data absensi, turnover, serta kebijakan rekrutmen perusahaan. Pemilihan informan ini didasarkan pada pertimbangan kedalaman informasi dan relevansi data, yang lebih diutamakan dibandingkan jumlah responden dalam penelitian kualitatif (Yin, 2022).

Instrumen penelitian berupa panduan wawancara semi-terstruktur yang dirancang untuk menggali informasi mengenai tren absensi, faktor penyebab turnover, perubahan biaya rekrutmen, serta dampaknya terhadap efisiensi operasional perusahaan. Indikator utama yang digunakan meliputi frekuensi absensi (sakit, izin, dan alpa), tingkat keluar-masuk karyawan, komponen biaya rekrutmen, serta implikasi operasional seperti kebutuhan lembur dan redistribusi tenaga kerja. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, sementara reliabilitas dicapai melalui konsistensi prosedur wawancara dan dokumentasi yang sistematis (Bhatta, 2022; Udin, 2025).

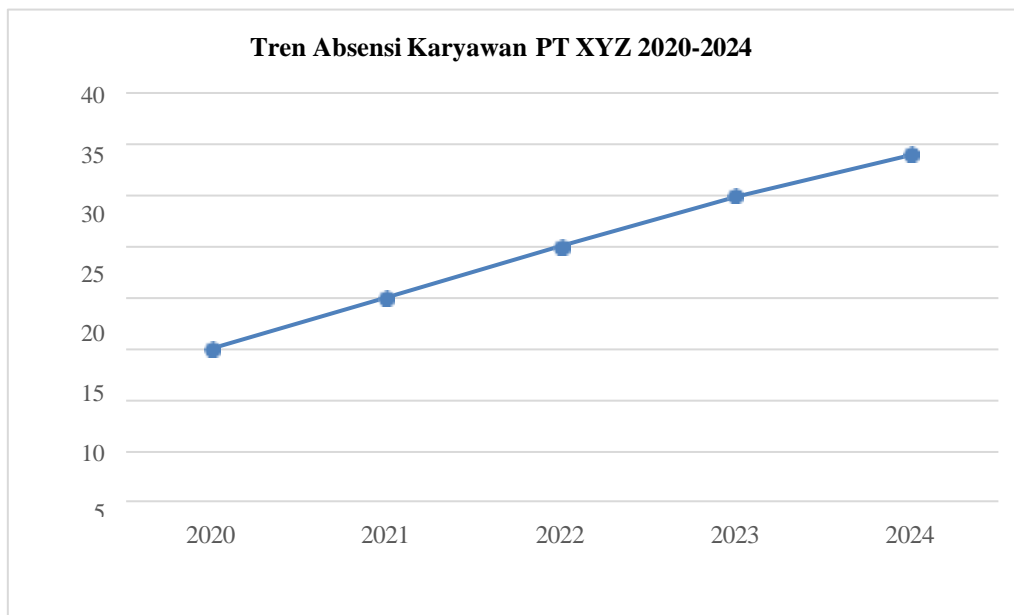
Pengumpulan data dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur dilakukan secara tatap muka dengan pihak HRD untuk memperoleh data primer yang bersifat kontekstual dan interpretatif terkait pengelolaan absensi dan turnover. Studi dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa catatan administrasi perusahaan, termasuk data absensi karyawan, jumlah karyawan masuk dan keluar, alasan perpindahan kerja, serta biaya rekrutmen tahunan selama periode 2020-2024. Proses pengumpulan data dilakukan secara simultan dengan klarifikasi dan verifikasi silang guna meningkatkan akurasi informasi (Creswell dan Creswell, 2023).

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2020). Pada tahap reduksi, data diseleksi dan difokuskan pada informasi yang relevan dengan hubungan antara absensi, turnover, dan efisiensi operasional. Data kemudian disajikan dalam bentuk narasi analitis dan tabel deskriptif untuk memudahkan interpretasi pola dan kecenderungan. Penarikan kesimpulan dilakukan secara iteratif dengan mempertimbangkan konsistensi temuan yang telah diverifikasi melalui triangulasi sumber dan metode (Yin, 2022).

4. Hasil dan Diskusi

Kondisi dan Pola Absensi Karyawan PT XYZ Periode 2020-2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan PT XYZ mengalami peningkatan yang konsisten selama periode 2020-2024. Data absensi mencakup kategori sakit, izin, dan alpa, yang secara keseluruhan memperlihatkan tren kenaikan tahunan. Peningkatan paling signifikan terjadi pada kategori izin dan alpa, yang mengindikasikan adanya potensi permasalahan non-medis dalam kehadiran kerja. Tren absensi karyawan PT XYZ selama periode penelitian ditunjukkan pada Gambar 2, yang memperlihatkan kecenderungan peningkatan yang stabil dari tahun ke tahun.



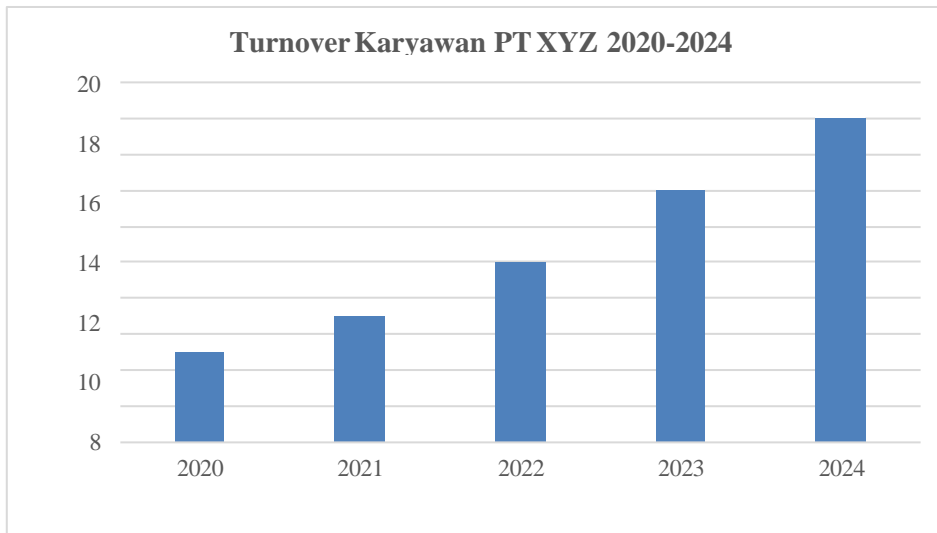
Gambar 2. Tren Absensi Karyawan PT XYZ Tahun 2020-2024

Secara deskriptif, peningkatan absensi ini mencerminkan melemahnya disiplin kerja dan potensi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan. Absensi yang berulang berimplikasi pada terganggunya alur kerja, redistribusi beban tugas kepada karyawan lain, serta meningkatnya kebutuhan lembur. Temuan ini mengindikasikan bahwa absensi tidak hanya bersifat administratif, tetapi telah berkembang menjadi isu organisasional yang berdampak pada efektivitas operasional perusahaan.

Dalam perspektif teori manajemen sumber daya manusia, absensi yang tinggi merupakan bentuk withdrawal behavior yang muncul akibat ketidakpuasan kerja, tekanan kerja, atau persepsi ketidakadilan organisasi (Tracy, 2021). Temuan ini sejalan dengan Rahman (2023) yang menyatakan bahwa absensi berulang sering kali menjadi indikator awal menurunnya keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks PT XYZ, pola absensi yang meningkat mengindikasikan perlunya evaluasi sistem kerja dan kebijakan kepegawaian yang lebih adaptif terhadap kondisi karyawan.

Kondisi Turnover Karyawan PT XYZ Periode 2020-2024

Selain absensi, hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari PT XYZ selama periode 2020-2024. Data turnover memperlihatkan bahwa kenaikan jumlah karyawan baru tidak diikuti oleh stabilitas retensi tenaga kerja. Tren turnover karyawan PT XYZ pada Gambar 3 menunjukkan peningkatan yang konsisten seiring bertambahnya skala organisasi. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Peningkatan jumlah karyawan keluar berpotensi mengganggu kesinambungan kerja dan stabilitas tim. Selain itu, perusahaan harus melakukan rekrutmen secara berulang untuk menutupi kekurangan tenaga kerja. Situasi ini meningkatkan kebutuhan pelatihan dan masa adaptasi karyawan baru. Dampak lanjutan dari turnover adalah bertambahnya beban operasional perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa turnover merupakan persoalan strategis yang memengaruhi efisiensi organisasi.



Gambar 3. Turnover Karyawan PT XYZ Tahun 2020-2024

Peningkatan turnover ini menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah tenaga kerja tidak diiringi dengan stabilitas retensi karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan struktural dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait keberlanjutan hubungan kerja. Turnover yang tinggi berpotensi menurunkan efektivitas kerja tim, mengganggu kontinuitas proses produksi, serta meningkatkan beban adaptasi bagi karyawan yang tersisa.

Temuan ini konsisten dengan pandangan Putra dan Maulana (2022) yang menyatakan bahwa turnover merupakan refleksi dari ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dan realitas kerja. Yusuf (2024) juga menemukan bahwa absensi yang berulang sering kali berkorelasi dengan meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa absensi dan turnover merupakan fenomena yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam analisis efisiensi organisasi.

Dampak Absensi dan Turnover terhadap Biaya Rekrutmen

Hasil analisis data sekunder menunjukkan bahwa peningkatan absensi dan turnover berdampak langsung pada meningkatnya biaya rekrutmen PT XYZ selama periode penelitian. Biaya rekrutmen mengalami kenaikan signifikan, terutama pada tahun 2024, seiring dengan meningkatnya jumlah karyawan yang keluar dan kebutuhan penggantian tenaga kerja. Tren biaya rekrutmen perusahaan disajikan pada Gambar 4, yang memperlihatkan pola kenaikan yang selaras dengan tren turnover.



Gambar 4. Hubungan Absensi, Turnover, dan Biaya Rekrutmen PT XYZ Tahun 2020-2024

Secara empiris, peningkatan biaya rekrutmen mencerminkan tekanan finansial yang harus ditanggung perusahaan akibat ketidakstabilan tenaga kerja. Biaya tersebut tidak hanya mencakup proses seleksi dan pelatihan awal, tetapi juga mencakup biaya implisit berupa hilangnya produktivitas selama masa adaptasi karyawan baru. Kondisi ini menunjukkan bahwa absensi dan turnover tidak hanya berdampak pada aspek operasional, tetapi juga memengaruhi efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan secara keseluruhan.

Temuan ini sejalan dengan Kim dan Kwon (2022) yang menegaskan bahwa biaya rekrutmen merupakan konsekuensi langsung dari tingginya turnover karyawan. Hidayat dan Lestari (2023) juga menyatakan bahwa peningkatan biaya rekrutmen memperlemah efisiensi organisasi karena sumber daya yang seharusnya dialokasikan untuk peningkatan kinerja justru terserap untuk menutupi kekurangan tenaga kerja.

Implikasi terhadap Efisiensi Operasional Perusahaan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan absensi dan turnover karyawan berdampak negatif terhadap efisiensi operasional PT XYZ. Ketidakhadiran karyawan dan tingginya pergantian tenaga kerja menyebabkan ketidakseimbangan distribusi beban kerja, meningkatnya kebutuhan lembur, serta menurunnya stabilitas proses produksi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa efisiensi operasional tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan sistem kerja, tetapi juga sangat bergantung pada stabilitas sumber daya manusia.

Dalam perspektif teori efisiensi organisasi, stabilitas tenaga kerja merupakan prasyarat utama bagi tercapainya output optimal dengan biaya minimal (Carter et al., 2021). Temuan penelitian ini memperkuat hasil studi sebelumnya yang menekankan pentingnya pengelolaan absensi dan turnover sebagai strategi peningkatan efisiensi perusahaan (Kurniawan dan Rahma, 2023).

Kontribusi Temuan, Keterbatasan, dan Arah Penelitian Lanjutan

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dengan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia melalui analisis integratif antara absensi, turnover, dan biaya rekrutmen dalam konteks efisiensi operasional. Penelitian ini melengkapi studi sebelumnya yang cenderung mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah. Secara praktis, temuan penelitian memberikan dasar empiris bagi manajemen PT XYZ dalam merumuskan kebijakan pengelolaan kehadiran dan retensi karyawan yang lebih berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan pendekatan kualitatif deskriptif dengan fokus pada satu perusahaan, sehingga generalisasi temuan masih terbatas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods dengan melibatkan lebih banyak organisasi dan variabel, seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, guna memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi absensi dan turnover karyawan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa absensi dan turnover karyawan di PT XYZ selama periode 2020-2024 menunjukkan tren peningkatan yang konsisten dan saling berkaitan, serta berdampak langsung pada menurunnya efisiensi operasional perusahaan melalui gangguan kelancaran kerja, meningkatnya beban lembur, dan kenaikan biaya rekrutmen. Secara teoretis, temuan ini memperkuat perspektif manajemen sumber daya manusia yang memandang absensi dan turnover sebagai bentuk *withdrawal behavior* akibat ketidakseimbangan beban kerja, sistem kerja shift, dan lemahnya mekanisme retensi, yang pada akhirnya memengaruhi efisiensi organisasi. Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan manufaktur farmasi untuk menjadikan pengelolaan kehadiran dan retensi karyawan sebagai strategi inti dalam meningkatkan efisiensi operasional, khususnya melalui perbaikan penjadwalan kerja, pengendalian beban kerja, dan perencanaan rekrutmen yang lebih efektif. Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada integrasi analisis absensi, turnover, dan biaya rekrutmen dalam satu kerangka efisiensi operasional berbasis studi kasus kualitatif, sehingga melengkapi keterbatasan riset sebelumnya yang cenderung mengkaji variabel tersebut secara terpisah. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor psikologis dan organisasional lain, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan, serta menggunakan pendekatan kuantitatif atau *mixed methods* dengan cakupan objek yang lebih luas guna memperkuat generalisasi dan kedalaman analisis.

Referensi

1. Bhatta, T. R. (2022). Ensuring rigor in qualitative research: Dependability and audit trail practices. *Journal of Qualitative Research Methods*, 21(1), 1-12.
2. Carter, N., Bryant-Lukosius, D., DiCenso, A., Blythe, J., & Neville, A. J. (2021). The use of triangulation in qualitative research. *Oncology Nursing Forum*, 41(5), 545-547.
3. Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (7th ed.). McGraw- Hill Education.
4. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
5. Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2021). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
6. Devi, A. (2021). Pengaruh absensi karyawan terhadap efisiensi kerja organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 101-112.
7. Garcia, F., Lopez, M., & Torres, R. (2022). Human resource efficiency and recruitment costs. *Journal of Human Resource Studies*, 14(2), 85-99.
8. Kim, S., & Kwon, K. (2022). Recruitment cost and organizational efficiency. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100879.
9. Maulina, E., Prahawan, W., & Mumtazah, N. (2024). Turnover intention and organizational performance in manufacturing companies. *Journal of Business and Management Studies*, 16(1), 33-45.
10. Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
11. Putra, R. D., & Maulana, I. (2022). Deskripsi tebal (thick description) dalam penelitian kualitatif studi kasus. *Jurnal Metodologi Penelitian Sosial*, 6(1), 45- 57.
12. Rahman, A. (2023). Keabsahan data dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 7(2), 112-124.
13. Udin, Y. R. (2025). Implementasi system inventory management berbasis spreadsheets pada startup desain interior di Karanganyar: Studi kasus pada efisiensi dan akurasi pencatatan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(9).
14. Udin, Y. R., & Puspitaningrum, D. (2025). Analisis Sistem Manajemen Inventori Material Konstruksi Berbasis Cloud dan Real-Time. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen Kewirausahaan Dan Bisnis*, 2(2), 500-514. <https://doi.org/10.61132/prosemnasimkb.v2i2.228>
15. Udin, Y. R., & Puspitaningrum, D. (2025). Bankruptcy prediction of e-commerce companies on IDX using Altman Z-Score, Springate, and Zmijewski. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism*, 5(3), 01-12.
16. Yin, R. K. (2022). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
17. Yusuf, M. (2024). Pengelolaan sumber daya manusia dan stabilitas kerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(1), 1-15.