



PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA, PERSEPSI HUKUMAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA PADA KETIDAKHADIRAN PEKERJA WANITA BAGIAN PRODUKSI PT HYUP SUNG INDONESIA

Ragil Agus Setiani ✉, S. Martono

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Desember 2017
Disetujui Desember 2017
Dipublikasikan Maret 2018

Keywords:
Ketidakhadiran; Kepuasan Kerja; Konflik Pekerjaan-Keluarga; Persepsi Hukuman Organisasi

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk meneliti pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, persepsi hukuman organisasi, dan kepuasan kerja pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita. Populasi penelitian adalah pekerja wanita bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 89 pekerja. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan analisis regresi linier berganda dan uji signifikans parsial dengan bantuan program SPSS IBM 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Ketidakhadiran pekerja wanita akan menurun ketika pekerja merasakan keseimbangan waktu dan tidak tertekan dengan pekerjaan, mempunyai persepsi bahwa hukuman organisasi bisa mendidik pekerja, serta merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Abstract

The purpose of this study is to determine the impact of work-family conflict, perceived organizational punishment, and work satisfaction on reducing female workers absenteeism. The population of this study is 994 workers at production department of PT HYUP SUNG Indonesia. This research using purposive sampling with 89 samples. Data collected through interviews and questionnaires. Data analysis using descriptive analysis, classical assumption test, hypothesis test by multiple regression analysis and significant partial test using IBM SPSS 21. The result of this study show that all hypotheses are accepted. Absenteeism among female workers will decrease when workers not experience time imbalance and pressure of their work, has a good perception that organizational punishment can provide knowledge and experience to correct mistakes, and satisfied with their work it self.

PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia merupakan suatu keharusan dan unsur dasar bagi semua organisasi, termasuk dalam industri manufaktur. Sumber daya manusia dituntut untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Novira & Martono, 2015). Tujuan organisasi akan tercapai jika karyawan menunjukkan kinerja terbaiknya yang salah satunya dapat diukur melalui tingkat kehadiran. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin rendah tingkat absensi ke tempat kerja (Murniasih & Sudarma, 2016). Ketidakhadiran karyawan sebagai salah satu bentuk perilaku penyimpangan di tempat kerja dapat menyebabkan kerugian dan menurunkan produktivitas (Sukarno & Djati, 2005).

Ketidakhadiran menjadi fenomena yang banyak terjadi baik dalam organisasi besar maupun kecil, organisasi publik maupun swasta, serta organisasi di lingkungan perkotaan maupun pedesaan (Nwabouku & Adebayo, 2008). Ketidakhadiran menjadi salah satu tantangan besar yang dihadapi perusahaan sepanjang waktu, menambah pengeluaran biaya, dan memberikan masalah yang serius (Mahy dkk., 2016). Beberapa peneliti menemukan bahwa ketidakhadiran karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya: variabel ekstrinsik kepuasan kerja (Kehinde, 2011; Glynn, 2013), ketidaksesuaian jam kerja (Wang & Reid, 2015), *job demand* (Vignoli dkk., 2016), pemerataan gaji (Mahy dkk., 2016), dan beberapa sebab lain seperti kecelakaan/sakit yang serius, rendahnya moral, buruknya kondisi kerja, kebosanan, kurangnya supervisi, masalah personal, nutrisi yang tidak cukup, masalah transportasi, stres, beban kerja, dan ketidakpuasan (Shenbaham & Hemalatha, 2016).

Pentingnya mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada ketidakhadiran karyawan di tempat kerja menjadikan penelitian ini menarik dilakukan karena beberapa alasan: Pertama, masalah ketidakhadiran sangat menentukan masa depan organisasi (Kalburgi & Thygaraja, 2013), oleh karena itu manajemen perusahaan harus melakukan upaya meminimalkan ketidakhadiran secara sungguh-sungguh (Romero & Kelly Strom, 2011). Kedua, Isu mengenai konflik pekerjaan-keluarga yang dapat memberikan pengaruh buruk terhadap organisasi dan individu saat ini sedang mendapat banyak perhatian para peneliti. Semakin tingginya jumlah pertumbuhan penduduk dan perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja mendorong

terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Sukarno & Djati, 2005).

Meningkatnya emansipasi kaum wanita di Indonesia juga menjadikan mereka banyak mengambil peran ganda untuk mengurus keluarga dan bekerja. Padahal syarat untuk menjadi wanita pekerja tidak mudah, karena harus mengambil peran sebagai istri, ibu, dan pekerja di waktu yang sama (Ranihusna & Wulansari, 2015). Adanya dualisme tanggung jawab tersebut menyebabkan wanita pekerja mudah mengalami tekanan dan stres sehingga membuatnya malas bekerja dan terdorong untuk melakukan absensi (Sukarno & Djati, 2005).

Ketiga, ketidakhadiran karyawan dimungkinkan berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap hukuman organisasi. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan (Hasibuan, 2013). Terciptanya kedisiplinan akan menghasilkan kondisi organisasi yang baik karena seluruh aktivitas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien (Sudarma, 2014).

Keempat, para pekerja akan mempunyai evaluasi baik positif maupun negatif mengenai aspek-aspek lingkungan kerjanya (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja muncul dari persepsi individu terhadap pekerjaannya (Martono & Wijayanto, 2014), yang menunjukkan tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya (Utami & Palupiningdyah, 2016). Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya karyawan dengan level kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif.

Penelitian ini dilakukan pada pekerja wanita bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia, yang merupakan salah satu dari 14 industri manufaktur terbesar di Kabupaten Purbalingga dengan kegiatan utama memproduksi bulu mata palsu untuk dipasarkan secara ekspor. Data mengenai jumlah pekerja menunjukkan perbandingan yang cukup besar antara jumlah pekerja wanita dan laki-laki pada bagian produksi, yaitu sebesar 77% dan 23%, sebanyak 1.295 berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 381 berjenis kelamin laki-laki. Jumlah pekerja perempuan yang besar ini sesuai dengan data statistik jumlah angkatan kerja pada industri manufaktur di Kabupaten Purbalingga yang menunjukkan besarnya perbandingan jumlah angkatan kerja perempuan dengan laki-laki (BPS Kab. Purbalingga, 2016).

Hasil wawancara dengan pihak HRD PT HYUP SUNG Indonesia pada bulan April 2017 diperoleh informasi bahwa terjadi peningkatan

jumlah ketidakhadiran pekerja bagian produksi selama empat bulan terakhir pada awal tahun 2017 dengan rata-rata ketidakhadiran sebesar 5.2% per bulan. Dari jumlah tersebut, ketidakhadiran pekerja tanpa keterangan (α) lebih tinggi daripada ketidakhadiran karena ijin dan sakit.

Masalah ketidakhadiran paling banyak terjadi pada pekerja wanita bagian produksi. Padahal perusahaan sudah memberikan berbagai program kesejahteraan bagi para pekerja dan adanya kebijakan hukuman. Wawancara dengan beberapa pekerja diperoleh informasi bahwa pekerja sering tidak hadir pada hari Senin karena beban kerja di awal pekan dirasa lebih berat karena mereka tetap membawa pekerjaan ke rumah pada hari libur dan harus mengurus pekerjaan rumah. Pekerja juga sering mengalami konflik dengan rekan kerja dan merasa tidak puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Sehingga para pekerja memilih untuk absen dari tempat kerja tanpa melakukan ijin terlebih dahulu.

Beberapa fenomena yang berkaitan dengan ketidakhadiran pekerja wanita di PT HYUP SUNG Indonesia menjadi tugas penting bagi manajemen perusahaan untuk meminimalisir ketidakhadiran pekerja agar tidak mengganggu produktivitas perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik antar peran dimana tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam keluarga (Netemeyer dkk., 1996). Sumber utama terjadinya konflik pekerjaan-keluarga pada wanita bekerja adalah kesulitan dalam membagi waktu atau menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga (Sukarno & Djati, 2005). Pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga dapat diindikasikan dengan mengalami ketidakseimbangan waktu dalam menjalankan suatu peran, merasa tertekan, dan kemudian berdampak pada suatu pola perilaku.

Hasil penelitian Triaryati (2003) dan Ugoani (2015) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap keputusan absensi. Pekerja wanita yang tidak dapat membagi waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga akan mengalami tekanan yang kemudian mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Menurunnya motivasi kerja inilah yang dapat menyebabkan mereka tidak masuk ke tempat kerjanya. Sebaliknya semakin rendah konflik yang dialami, maka pekerja akan termotivasi untuk menghadiri jadwal kerja seperti biasa

dan menurunkan ketidakhadirannya di tempat kerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat diambil suatu Hipotesis yang mewakili suatu hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan ketidakhadiran sebagai berikut:

H1: Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita.

Pandangan seorang karyawan terhadap aspek-aspek dalam organisasinya mempunyai nilai yang berbeda-beda, yang nantinya berpengaruh pada pola tindakan yang akan dilakukannya. Demikian juga dengan persepsi terhadap hukuman yang diberikan oleh perusahaan. Hukuman organisasi merupakan bentuk teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku (Tangkuman dkk., 2015). Persepsi hukuman organisasi yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan akan merasa sangat mungkin mendapatkan hukuman apabila melanggar aturan (Herdiati, 2015). Semakin baik persepsi pekerja terhadap hukuman yang berlaku, maka pekerja akan melakukan tindakan yang sesuai dengan aturan perusahaan agar tidak terkena sanksi.

Pernyataan di atas sesuai dengan hasil penelitian (Odoni, 2014) yang menemukan bahwa persepsi karyawan terhadap *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik persepsi mereka, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk berperilaku disiplin (termasuk tidak melakukan absensi) dan meningkatkan kinerja terbaiknya. Berdasarkan uraian tersebut dapat diambil suatu Hipotesis yang mewakili hubungan antara persepsi hukuman organisasi dengan ketidakhadiran sebagai berikut:

H2: Persepsi hukuman organisasi berpengaruh pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita.

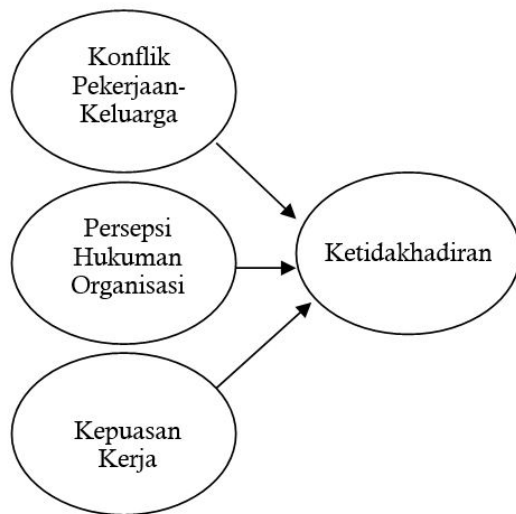
Kepuasan kerja merupakan kepuasan secara menyeluruh terhadap beberapa aspek dalam pekerjaan dan situasi yang beragam di dalam tempat kerja (Falkenburg & Schnys, 2007). Kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan terhadap seluruh aspek pekerjaannya mempunyai kadar yang berbeda-beda antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

Kehinde (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa gaji, promosi, motivasi kerja, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja, dan keadilan supervisor berpengaruh terhadap ketidakhadiran karyawan. Karyawan yang merasa senang (emosi positif) terhadap pekerjaannya, cenderung akan

rajin masuk kerja dan jarang mangkir (Effendi & Romas, 2014). Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung mencari alasan untuk mangkir. Dari beberapa uraian tersebut dapat disusun Hipotesis yang mewakili hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja yang berpengaruh pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita.

Berdasarkan pengembangan Hipotesis di atas model kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan dalam Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian meliputi: populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, uji instrumen, dan analisis data. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Populasi penelitian sebanyak 994 pekerja wanita pada empat bagian produksi (gulung, *mink*, *knottting*, dan gunting) di PT HYUP SUNG Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive random sampling*. Pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner yang dibagikan kepada 89 responden. Pengujian instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis data menggunakan bantuan program statistik SPSS IBM 21.

Variabel penelitian terdiri dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari: (1) Konflik pekerjaan-keluarga (X1) dengan indikator: mengalami banyak tuntutan, mengalami ketidakseimbangan waktu, dan mengalami tekanan dari pekerjaan (Netemeyer dkk., 1996); (2) Persepsi hukuman organisasi (X2), dengan indikator: membatasi perilaku, bersifat mendi-

dik, dan memperkuat motivasi (Purnama, 2015); (3) Kepuasan kerja (X3), dengan indikator: puas dengan pekerjaan itu sendiri, puas dengan gaji, puas dengan kondisi tempat kerja, puas dengan supervisi, dan puas dengan rekan kerja (Spector, 1985).

Uji Validitas

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2015). Pengujian validitas dilakukan pada kuesioner yang dibagikan pada 30 responden, kemudian diolah dengan bantuan SPSS. Kriteria valid apabila sig hitung < α (0.05). Sebaliknya, apabila sig hitung > (0.05) maka data dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian dengan jumlah 20 item pernyataan, menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai sig hitung < α (0.05). Hasil tersebut berarti semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kekonsistenan jawaban responden terhadap pernyataan atau pertanyaan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2015). Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach alpa* > 0.70 (Ghozali, 2015).

Berdasarkan uji reliabilitas, ditemukan hasil bahwa nilai *cronbach alpa* untuk semua variable penelitian mempunyai nilai lebih besar dari yang disyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Identitas Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner kepada 89 responden yang merupakan pekerja wanita pada bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia, dapat diketahui bahwa responden berada pada rentang usia antara 19 tahun sampai dengan 42 tahun. Rentang usia terbanyak berada pada usia antara 23 s.d. 26 tahun dengan prosentasi 28% dari total responden atau sebanyak 25 responden. Jumlah ini menunjukkan bahwa PT HYUP SUNG Indo-

nesia banyak menyerap pekerja di usia produktif yang mampu mendorong efektifitas kegiatan produksi. Tingkat pendidikan paling tinggi pada jenjang SMA dengan prosentase terbesar yaitu 49.4% atau 44 responden, SMP sebanyak 37 responden, dan jenjang SD sebanyak responden. Semua responden penelitian sudah berstatus menikah, dan dari jumlah keseluruhan responden, sebanyak 3.4% bersatus cerai. Masa kerja responden paling banyak sudah lebih dari tiga tahun dengan prosentase sebesar 50.5% atau sebanyak 45 responden, hal ini menunjukkan bahwa PT HYUP SUNG Indonesia mempunyai banyak pekerja yang mau untuk bertahan di dalam perusahaan.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Ketidakhadiran pekerja wanita bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia berada pada kategori tinggi, dengan rata-rata indeks sebesar 75.1. Nilai indeks dari kedua indikator ketidakhadiran mempunyai besar yang sama, yaitu 75.1 pada indikator ketidakhadiran pada jadwal kerja tanpa keterangan dan ketidakhadiran pada kegiatan yang dikelola manajemen tanpa memberikan keterangan.

Konflik pekerjaan-keluarga yang dialami pekerja wanita PT HYUP SUNG Indonesia berada pada kategori sedang, dengan rata-rata nilai indeks sebesar 66.8. Dari keseluruhan pernyataan, dua item pernyataan pada indikator mengalami ketidakseimbangan waktu mempunyai nilai indeks dengan kriteria tinggi. Sedangkan indikator dengan nilai indeks terendah sebesar 61.6 merupakan indikator mengalami banyak tuntutan.

Persepsi hukuman organisasi pada pekerja wanita bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia berada pada kategori sedang, dengan rata-rata nilai indeks sebesar 59.1. Nilai indeks tertinggi sebesar 63.6 merupakan indikator hukuman yang bersifat mendidik. Sedangkan indikator dengan nilai terendah sebesar 52.6 merupakan indikator hukuman mampu memperkuat motivasi.

Kepuasan kerja pada pekerja wanita PT HYUP SUNG Indonesia berada pada kategori sedang, dengan rata-rata nilai indeks sebesar 55.9. Nilai indeks tertinggi sebesar 62.5 merupakan indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri/ pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan indikator dengan nilai terendah dengan nilai indeks sebesar 50.6 merupakan kepuasan terhadap pengawasan.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik terhadap data yang diperoleh dari penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas (data berdistribusi normal dengan nilai asymp. Sig 2-tailed sebesar 0.962 > 0.05), tidak mengalami multikolinieritas (semua variabel bebas mempunyai nilai VIF di bawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0.1), dan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (nilai signifikansi absolut masing-masing variabel bebas dari uji glejser di atas 0.05).

Uji Hipotesis

Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat diperoleh dari Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.460	1.500			5.641	.000
wfc	.093	.037	.288		2.487	.015
ph	-.083	.036	-.255		-2.316	.023
kk	-.101	.050	-.212		-1.998	.049

a. Dependent Variable: abs

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$\text{Abs} = 8.460 + 0.093\text{WFC} - 0.083\text{PH} - 0.101\text{KK}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai t_{hitung} variabel konflik pekerjaan-keluarga sebesar 2.487 bertanda positif dengan nilai signifikansi $0.015 < 0.05$, artinya variabel

konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakhadiran, dengan demikian Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh pada penurunan ketidakhadiran diterima. Besar kecilnya ketidakseimbangan waktu, tuntutan pekerjaan yang beragam, dan tekanan dari pekerjaan yang diterima para pekerja wanita akan berpengaruh pada besar kecilnya tingkat ketidakhadiran mereka.

Hasil analisis deskriptif variabel konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan bahwa para pekerja mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang sudah cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata keseluruhan variabel yang memiliki kriteria tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengalami ketidakseimbangan waktu untuk mengerjakan tanggung jawab pekerjaan dan bersama keluarga, mengalami banyaknya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, serta mengalami tekanan dari pekerjaan yang dibawanya sampai ke rumah.

Indikator dari variabel konflik pekerjaan-keluarga yang mempunyai nilai indeks paling tinggi adalah ketidakseimbangan waktu. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih banyak pekerja wanita yang kurang bisa menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan mengurus keluarga. Adanya pemberian bonus untuk pekerjaan yang bisa dikerjakan di rumah juga menjadikan pekerja wanita memilih untuk memanfaatkan waktu libur mereka dengan menyelesaikan pekerjaan di rumah. Kebijakan ini tidak bersifat wajib akan tetapi banyak diminati oleh para pekerja wanita.

Sedangkan indikator dengan nilai indeks terendah yaitu tuntutan dari pekerjaan dengan nilai indeks sebesar 61.6. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan dari aspek-aspek pekerjaan cukup membuat pekerja merasakan konflik. Sebagai contoh adalah ketika ditetapkan target output yang harus dicapai per hari untuk mengejar pesanan dari pasar luar negeri, dan tuntutan untuk mengusahakan sekecil mungkin terjadinya kesalahan dalam proses produksi karena dapat mengurangi efektifitas dan efisiensi. Hasil penelitian mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap ketidakhadiran ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ugoani (2015) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan ketidakhadiran. Adanya ketegangan dalam pekerjaan, tantangan yang terlalu berat, dan pekerjaan yang terlalu melelahkan, akan berpengaruh pada ekspektasi individu, kualitas dan kuantitas pencapaian tugas, serta perilaku. ketidakhadiran merupakan salah satu perilaku yang

menjadi akibat dari adanya konflik antara pekerjaan dengan keluarga (WFC) yang dialami oleh karyawan.

Nilai t_{hitung} variabel persepsi hukuman organisasi sebesar 2.316 bertanda negatif dengan nilai signifikansi $0.023 < 0.05$, artinya variabel persepsi hukuman organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap ketidakhadiran, dengan demikian Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa persepsi hukuman organisasi berpengaruh pada penurunan ketidakhadiran, diterima. Pemberian hukuman yang bisa membatasi perilaku, bersifat mendidik, dan memperkuat motivasi, akan berpengaruh pada tinggi rendahnya tingkat ketidakhadiran pekerja.

Hasil analisis deskriptif variabel persepsi terhadap hukuman menunjukkan bahwa para pekerja mempunyai persepsi yang belum cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata keseluruhan variabel yang memiliki nilai indeks dengan kriteria sedang. Para pekerja mempersepsikan bahwa hukuman yang berlaku dalam perusahaan sudah cukup akan tetapi belum maksimal dalam membatasi perilaku karyawan yang tidak disiplin dan kinerja yang buruk, bersifat mendidik, serta cukup memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerjanya.

Indikator dari variabel persepsi terhadap hukuman yang mempunyai nilai indeks paling tinggi adalah hukuman dipersepsikan bersifat mendidik, dengan nilai indeks sebesar 63.6. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pekerja mempersepsikan pemberian hukuman oleh perusahaan sudah cukup menambah pengetahuan bagi pekerja yang melakukan kesalahan/ tindakan indisipliner dalam perusahaan. Sedangkan indikator dengan nilai indeks terendah yaitu hukuman mampu memperkuat motivasi, dengan nilai indeks sebesar 47.6. Hal ini menunjukkan bahwa hukuman baik secara lisan maupun tertulis yang diberikan kepada para pekerja belum maksimal dalam meningkatkan motivasi mereka untuk melakukan perbaikan terhadap kesalahan yang dilakukan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh persepsi hukuman organisasi sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Odondi (2014) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi karyawan terhadap hukuman dengan kinerja karyawan. Semakin baik persepsi karyawan terhadap hukuman yang berlaku dalam perusahaan akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan serta terhindarnya karyawan dari perilaku menyimpang di tempat kerja, seperti ketidakhadiran. Penelitian oleh Pratama (2015) juga menemukan bahwa

hukuman yang diberikan oleh organisasi dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian hukuman dapat menjadi bahan pembelajaran bagi karyawan untuk mengubah perilaku yang kurang baik menjadi baik sehingga kinerjanya juga akan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat seiring dengan kesadaran karyawan itu sendiri untuk tidak mengulangi kesalahan dalam bekerja.

Nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 1.998 bertanda negatif dengan nilai signifikansi $0.049 < 0.05$, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap ketidakhadiran, dengan demikian Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada penurunan ketidakhadiran diterima.

Kepuasan pekerja terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kondisi tempat kerja, pengawasan oleh atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja, akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya tingkat ketidakhadiran pekerja. Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa para pekerja merasakan kepuasan kerja yang cukup dan masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata keseluruhan variabel yang memiliki nilai indeks dengan kriteria sedang.

Indikator dari variabel kepuasan kerja yang mempunyai prosentasi nilai indeks paling tinggi adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dengan nilai indeks sebesar 62.5. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pekerja merasa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya saat ini sudah cukup memuaskan. Mereka sudah bisa menguasai aspek-aspek pekerjaan dan menggunakan peralatan kerja dengan benar. Sedangkan indikator dengan nilai indeks terendah yaitu kepuasan terhadap pengawasan sebesar 50,6. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja masih kurang puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan mereka, seperti pengawasan oleh sensir dan masing-masing kepala bagian.

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap penurunan ketidakhadiran sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kehinde (2011) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran karyawan. Semakin puas karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya, maka akan berpengaruh pada menurunnya tingkat ketidakhadiran karyawan. Faktor-faktor ekstrinsik dari kepuasan kerja (gaji, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja, dan keadilan) serta faktor-faktor intrinsik kepuasan kerja (kecocokan

orang dengan pekerjaan dan kepribadian) berpengaruh pada tinggi rendahnya ketidakhadiran pekerja pada industri manufaktur. Pekerja yang merasa tidak puas atau memiliki kepuasan kerja yang rendah akan cenderung melakukan ketidakhadiran lebih tinggi dibandingkan para karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, persepsi hukuman organisasi dan kepuasan kerja pada ketidakhadiran pekerja wanita bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia, dapat diambil simpulan sebagai berikut.

Ketidakhadiran pekerja wanita ke tempat kerjanya akan menurun ketika para pekerja sedikit atau tidak merasakan adanya ketidakseimbangan waktu dikarenakan kurangnya waktu bersama keluarga dan seringnya memanfaatkan hari libur untuk bekerja. Selain itu, tekanan dari pekerjaan dan tuntutan lembur dari perusahaan untuk memenuhi target produksi yang tidak terlalu mengganggu kondisi emosional dan juga membebani pekerja menyebabkan pekerja mampu mencegah terjadinya konflik dalam perannya sebagai wanita pekerja dan ibu rumah tangga. Semakin kecilnya kecenderungan mengalami konflik pekerjaan-keluarga menjadikan pekerja wanita bekerja dengan giat dan rajin menghadiri jadwal kerjanya.

Ketidakhadiran pekerja wanita ke tempat kerjanya akan menurun ketika para pekerja mempunyai persepsi yang baik terhadap hukuman organisasi. Pemberian hukuman oleh perusahaan yang bersifat mendidik akan memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman bagi pekerja yang pernah melakukan kesalahan atau tindakan indisipliner untuk memperbaiki kinerjanya. Pekerja akan termotivasi untuk lebih rajin menghadiri jadwal kerja maupun kegiatan yang dikelola manajemen, sehingga mengurangi tingkat ketidakhadirannya di tempat kerja.

Ketidakhadiran pekerja wanita ke tempat kerjanya akan menurun ketika pekerja merasakan kepuasan yang tinggi terhadap beberapa aspek pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya membuat pekerja mampu menguasai aspek-aspek pekerjaan dan menggunakan peralatan kerja dengan benar. Kepuasan terhadap pekerjaan mendorong pekerja untuk lebih rajin dalam bekerja dan mengurangi ketidakhadirannya ke tempat kerja.

Variabel konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini termasuk dalam kategori

tinggi, yang berarti bahwa pekerja wanita bagian produksi di PT HYUP SUNG Indonesia mengalami konflik yang tinggi dalam pekerjaan dan keluarganya. Oleh karena itu perusahaan perlu meminimalkan potensi terjadinya WFC yang dapat dialami oleh para pekerja, terutama pada indikator ketidakseimbangan waktu yang memiliki nilai indeks paling tinggi. Perusahaan bisa melakukan penjadwalan dan penetapan batas maksimal yang diperbolehkan untuk mengambil pekerjaan yang bisa dibawa ke rumah. Hal ini dikarenakan kebanyakan pekerja wanita mudah tergiur dengan pekerjaan yang bisa dibawa ke rumah, karena dapat menambah bonus penghasilan dan bisa dikerjakan pada waktu senggang yang secara langsung dapat mengurangi waktu bersama keluarga.

Variabel persepsi hukuman organisasi dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang. Artinya para pekerja sudah mempunyai persepsi yang baik terhadap hukuman yang diberikan oleh perusahaan, akan tetapi masih perlu ditingkatkan, terutama pada indikator hukuman mampu memperkuat motivasi yang memiliki nilai indeks paling rendah. Perusahaan perlu memberikan umpan balik terhadap pemberian hukuman yang bisa mendorong motivasi para pekerja, seperti pengawasan secara bertahap terhadap pekerja yang pernah mendapat hukuman.

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang. Kepuasan kerja yang dialami oleh para pekerja belum optimal sehingga perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para pekerja, terutama pada indikator kepuasan terhadap pengawasan yang memiliki nilai indeks paling rendah. Perusahaan perlu membuat kebijakan agar para atasan pekerja, seperti sensir (pengawas produksi langsung), kepala bagian, dan supervisor bisa lebih dekat dengan para pekerja, lebih tanggap terhadap permasalahan yang dialami para pekerja, serta memberikan umpan balik yang baik dan bersikap adil terhadap seluruh pekerja, agar mereka lebih puas dalam bekerja di perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel-variabel lain seperti tingkat stres, beban kerja, dukungan sosial, dan semangat kerja, yang sekiranya memiliki pengaruh terhadap ketidakhadiran karyawan. Penelitian selanjutnya perlu memperluas populasi penelitian dengan karakteristik yang lebih heterogen dan pengambilan sampel penelitian yang bisa melibatkan seluruh atau sebagian besar anggota populasi dengan memperhatikan pembagian

strata. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih detail dan luas mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap ketidakhadiran karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS Kabupaten Purbalingga. 2016. *Kabupaten Purbalingga dalam Angka*. Purbalingga: Badan Pusat Statistik Kabupaten Purbalingga.
- Effendi & Romas. 2014. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Absensi Karyawan pada Divisi Pertambangan PT X. *Jurnal Psikologi*. 10: 38–45.
- Falkenburg & Schnys. 2007. Work Satisfaction, Organizational Commitment and Withdrawal Behaviors. *Management Research News*. 30 (10): 708–723.
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glynn, A. 2013. Is Absenteeism Related to Perceived Stress, Burnout Levels and Job Satisfaction. *Thesis*. Psychology Specialisation DBS School of Arts.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herdiati. 2015. Pengaruh Stressor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing di Universitas Jember. *E-Jurnal Pustaka Kesehatan*. 3 (1).
- Kalburgi & Thygaraja. 2013. Employee Absenteeism: A Case Study of Logistics Firms of Hyderabad Karnataka Region. *International Journal of Advanced Trends in Computer Science and Engineering*. 2 (6): 9–11.
- Kehinde. 2011. Impact of Job Satisfaction on Absenteeism: A Correlative Study Impact of Job Satisfaction on Absenteeism: A Correlative Study. *European Journal of Humanities and Social Sciences*. 1 (1): 25–49.
- Mahy, B., Rycx, F & Volral, M. 2016. Are Workers Less Absent When Wage Dispersion is Small?. *International Journal of Manpower*. 37 (2): 197–209.
- Martono, S & Wijayanto, A. 2014. Peningkatan Efektivitas Program Studi di Perguruan Tinggi Swasta Melalui Kepemimpinan Adaptif Integratif. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 5 (1): 110–130.
- Murniasih, E & Sudarma, K. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Anaysis Jurnal*. 5 (1): 24–35.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S & McMurrian, R. 1996. Development and Validation of Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. 81 (4): 400–410.
- Novira, L & Martono, S. 2015. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Perilaku Kewargaan Organasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Anaysis Jur-*

- nal.* 4 (3): 180–189.
- Odoni. 2014. Perceived Influence of Rewards and Sanctions on Employee Performance at Kenya Power Company Limited. *Thesis*. Nairobi: University of Nairobi.
- Pratama, F. A. 2015. Pengaruh Imbalan dan hukuman terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Statistik Bank Indonesia Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 22 (1): 1–10.
- Purnama. 2015. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia PERSERO DAOP 8 Surabaya. *Skripsi*. Surabaya.
- Ranihusna, D & Wulansari, N. A. 2015. Reducing the Role Conflict of Working Woman: Between Work and Family Centrality. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 6 (2): 214–225.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Romero & Strom. 2011. Absenteeism in a Represented Environment. *International Journal of Humanities and Social Science*. 1 (15): 1–11.
- Shenbaham & Hemalatha. 2016. Techniques of Controlling Employee Absenteeism in Kothari Sugars & Chemicals Limited. *International Journal of Applied Research*. 2 (3): 370–374.
- Spector. 1985. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*. 13 (6): 693–713.
- Sudarma, K. 2014. Professional Behavior Based on the Development of Employees. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 5 (1): 1–11.
- Sukarno & Djati. 2005. Dampak Work Family Conflict Pekerja Wanita terhadap Absen dan Turnover. *Modernisasi*. 1 (1): 1–10.
- Tangkuman, K., Tawal, B & Trang, I. 2015. Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 3 (2): 884–895.
- Triaryati. 2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 5 (1): 85–96.
- Ugoani, J. 2015. Work-Family Conflict and Absenteeism among the Dyad. *American Institute of Science*. 1 (2): 145–154.
- Utami, R. M & Palupiningdyah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior. *Management Anaysis Jurnal*. 5 (4): 362–374.
- Vignoli, M., Guglielmi, D., Bonfiglioli, R & Violante, F. S. 2016. How Job Demands Affect Absenteeism? The Mediating Role of Work-Family Conflict and Exhaustion. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 89 (1): 23-31.
- Wang, J & Reid, F. 2015. The Impact of Work Hours Discrepancy on Employee Absence. *International Journal of Manpower*. 36 (5): 668–683.