



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

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

**Ragil Agus Setiani
NIM 7311413049**

UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang
panitia ujian skripsi pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 22 September 2017

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Rini Seryo Witiastuti, S.E., M.M.
NIP. 197610072006042002

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Dr. S. Martono', is written on the page.

Dr. S. Martono, M.Si.
NIP. 19660308198901001

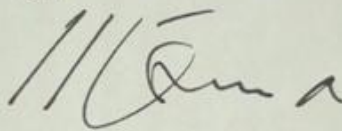
PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Senin

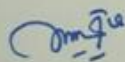
Tanggal : 9 Oktober 2017

Penguji I



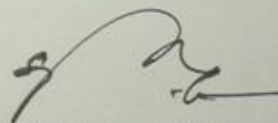
Dr. Ketut Sudarma, M.M
NIP. 195211151978031002

Penguji II



Nury Ariani W., S.E., M.Sc.
NIP. 198501082009122004

Penguji III



Dr. S. Martono, M.Si.
NIP. 19660308198901001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Wahyono, M.M.
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ragil Agus Setiani

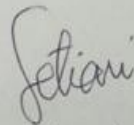
NIM : 7311413049

Tempat Tanggal Lahir : Banyumas, 31 Agustus 1995

Alamat : Lemberang RT 01 RW 02, Kec. Sokaraja,
Kabupaten Banyumas

Menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan etika ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Semarang, 22 September 2017



Ragil Agus Setiani
NIM. 7311413049

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Bekerjalah ketika kamu bekerja dan bermainlah
ketika kamu bermain, hal tersebut merupakan
aturan dasar kedisiplinan diri (Theodor Adorno)

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua, Bapak Suwanto dan
Ibu Wagini, serta keluarga tercinta
2. Almamaterku Universitas Negeri

Semarang

UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Persepsi Hukuman Organisasi, dan Kepuasan Kerja Pada Ketidakhadiran Pekerja Wanita Bagian Produksi PT HYUP SUNG Indonesia”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa ada dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi.
3. Rini Setyo Witiastuti, S.E., M.M., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pengesahan skripsi.
4. Dr. S. Martono, M.Si., dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dari awal sampai akhir kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

5. Andhi Wijayanto, S.E., M.M., dosen wali yang telah memberikan dukungan dan arahan selama menempuh studi di Universitas Negeri Semarang.
6. Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk berkuliah di Universitas Negeri Semarang dengan beasiswa bidikmisi.
7. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan materi perkuliahan selama penulis menuntut ilmu, serta seluruh staf perpustakaan dan tata usaha atas segala bantuan selama proses studi di Universitas Negeri Semarang .
8. Pihak manajemen PT HYUP SUNG Indonesia dan seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner.
9. Rekan-rekan Ikatan Mahasiswa Bidikmisi (IMBISI) Fakultas Ekonomi, BSO Kewirausahaan Fakultas Ekonomi, *Human Resource Club* (HRClub), dan Komunitas Biru Peduli (KBP) yang telah menjadi keluarga baru bagi penulis selama berkuliah di Universitas Negeri Semarang.
10. Sahabat-sahabat tercinta yang selalu memberikan do'a, dukungan, dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
11. Semua pihak yang turut membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Semarang, September 2017

Penulis

SARI

Ragil Agus Setiani. 2017. “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Persepsi Hukuman Organisasi, dan Kepuasan Kerja Pada Ketidakhadiran Pekerja Wanita Bagian Produksi PT HYUP SUNG Indonesia”. Skripsi. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dr. S. Martono, M.Si.

Kata Kunci: Konflik Pekerjaan-Keluarga, Persepsi Hukuman Organisasi, Kepuasan Kerja, Ketidakhadiran.

Mengelola sumber daya manusia merupakan suatu keharusan dan unsur dasar bagi semua organisasi, termasuk industri manufaktur. Oleh karena itu mereka perlu dikelola dengan baik agar tercapai kinerja yang maksimal dan mengantisipasi terjadinya perilaku penyimpangan di tempat kerja seperti ketidakhadiran. Ketidakhadiran dapat memberikan pengaruh buruk baik jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga perlu diminimalkan agar tidak mengganggu produktivitas perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, persepsi hukuman organisasi, dan kepuasan kerja pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita.

Populasi penelitian adalah pekerja wanita bagian produksi di PT HYUP SUNG Indonesia sebanyak 994 pekerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 89 pekerja. Pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan uji analisis regresi linier berganda dan uji signifikansi parsial dengan bantuan program SPSS versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap ketidakhadiran dengan t_{hitung} 2,487 ($sig < 0,050$) atau H_1 diterima. Persepsi hukuman organisasi berpengaruh negatif terhadap ketidakhadiran dengan t_{hitung} -2,316 ($sig < 0,050$) atau H_2 diterima. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap ketidakhadiran dengan t_{hitung} -1,998 ($sig < 0,050$) atau H_3 diterima.

Ketidakhadiran pekerja wanita akan menurun ketika pekerja tidak mengalami ketidakseimbangan waktu dan tekanan dari pekerjaan, mempunyai persepsi yang baik bahwa hukuman organisasi dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman untuk memperbaiki kesalahan, serta merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil temuan penelitian, masih terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi ketidakhadiran pekerja. Perusahaan perlu meminimalkan terjadinya ketidakseimbangan waktu yang dialami para pekerja dengan menetapkan batas maksimal dan penjadwalan pengambilan pekerjaan yang bisa dibawa ke rumah, meningkatkan motivasi pekerja dengan memberikan umpan balik dan pengawasan bertahap, dan meningkatkan kepuasan para pekerja dengan membangun komunikasi yang fleksibel antara atasan dengan para pekerja.

ABSTRACT

Ragil Agus Setiani. 2017. "The Impact of Work Family Conflict, Perceived Organizational Punishment, and Job Satisfaction on Female Worker Absenteeism at Production Department of PT HYUP SUNG Indonesia". Final Project. Department of Human Resource Management, Faculty of Economics, Universitas Negeri Semarang. Advisor Dr. S. Martono, M.Si.

Keywords: Work Family Conflict, Perceived Organizational Punishment, Job Satisfaction, Absenteeism.

Managing human resources is one of requirement and basis element of all organizations, include manufacture industry. However, human resources should be managed to achieve maximal performance and prevent withdrawal behavior at work place like absenteeism. Absenteeism can adversely affect both short and long term, so it needs to be minimized. The purpose of this study is to determine the impact of work family conflict, perceived organizational punishment, and job satisfaction that decreasing absenteeism of female worker.

The population of this study is 994 workers at production department of PT HYUP SUNG Indonesia. The sampling technique used purposive sampling method and the sample was 89 workers. Data collected through interviews and questionnaires. Data analysing using descriptive analysis, classical assumption test, and hypothesis test with multiple linier regression analysis test and significant parsial test using IBM SPSS 21.

The result of this study show that work family conflict affects on reducing absenteeism with t value 2,487 (sig < 0,050) or H_1 accepted. Perceived organizational punishment affects on reducing absenteeism with t value -2,316 (sig < 0,050) or H_2 accepted. Work satisfaction affects on reducing absenteeism with t value -1,998 (sig < 0,050) or H_3 accepted.

Absenteeism among female workers will decrease when workers not experience time imbalance and pressure of their work, has a good persepction that organizational punishment can provide knowledge and experience to correct mistakes, and experience satisfaction with their work it self. Thus, this findings have important implications for organizations that aim to reducing workers absenteeism through reducing workers time imbalance by mantain total maksimum and rescheduled about job which bring at home, increasing worker motivation by give them feedback and routine monitoring, and increasing workers job satisfaction by building flexible communication between supervisor and their subordinates.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah	9
1.3.Tujuan Penelitian	10
1.4.Manfaat Penelitian	10
1.4.1. Manfaat Teoritis	10
1.4.2. Manfaat Praktis	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1. Ketidakhadiran.....	13

2.1.1. Pengertian Ketidakhadiran.....	13
2.1.2. Penyebab Ketidakhadiran.....	14
2.1.3. Bentuk-Bentuk Ketidakhadiran.....	16
2.1.4. Indikator Ketidakhadiran.....	17
2.2. Konflik Pekerjaan-Keluarga	18
2.2.1. Pengertian Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	18
2.2.2. Bentuk – Bentuk Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	19
2.2.3. Faktor Penyebab Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	20
2.2.4. Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	24
2.2.5. Teori-Teori Mengenai Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	25
2.3. Persepsi Hukuman Organisasi	26
2.3.1. Pengertian Persepsi	26
2.3.2. Proses Persepsi	26
2.3.3. Pengertian Hukuman	28
2.3.4. Jenis-Jenis Hukuman.....	29
2.3.5. Indikator Hukuman	31
2.4. Kepuasan Kerja.....	32
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	32
2.4.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	33
2.4.3. Dampak Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja	34
2.4.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	35
2.5. Penelitian Terdahulu	37
2.6. Kerangka Berpikir.....	39

2.7. Hubungan Antar Variabel	39
2.7.1. Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Ketidakhadiran	39
2.7.2. Persepsi Hukuman Organisasi dengan Ketidakhadiran	41
2.7.3. Kepuasan Kerja dengan Ketidakhadiran	42
2.8. Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1. Jenis dan Desain Penelitian	45
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	45
3.2.1. Populasi	45
3.2.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	46
3.3. Variabel Penelitian	47
3.3.1. Variabel Terikat	47
3.3.2. Variabel Bebas	48
3.4. Teknik Pengumpulan Data	49
3.4.1. Wawancara	49
3.4.2. Kuesioner	50
3.5. Uji Instrumen Penelitian	51
3.5.1. Uji Validitas	51
3.5.2. Uji Reliabilitas	53
3.6. Metode Analisis Data	54
3.6.1. Metode Analisis Deskriptif	54
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	55
1. Uji Normalitas	55

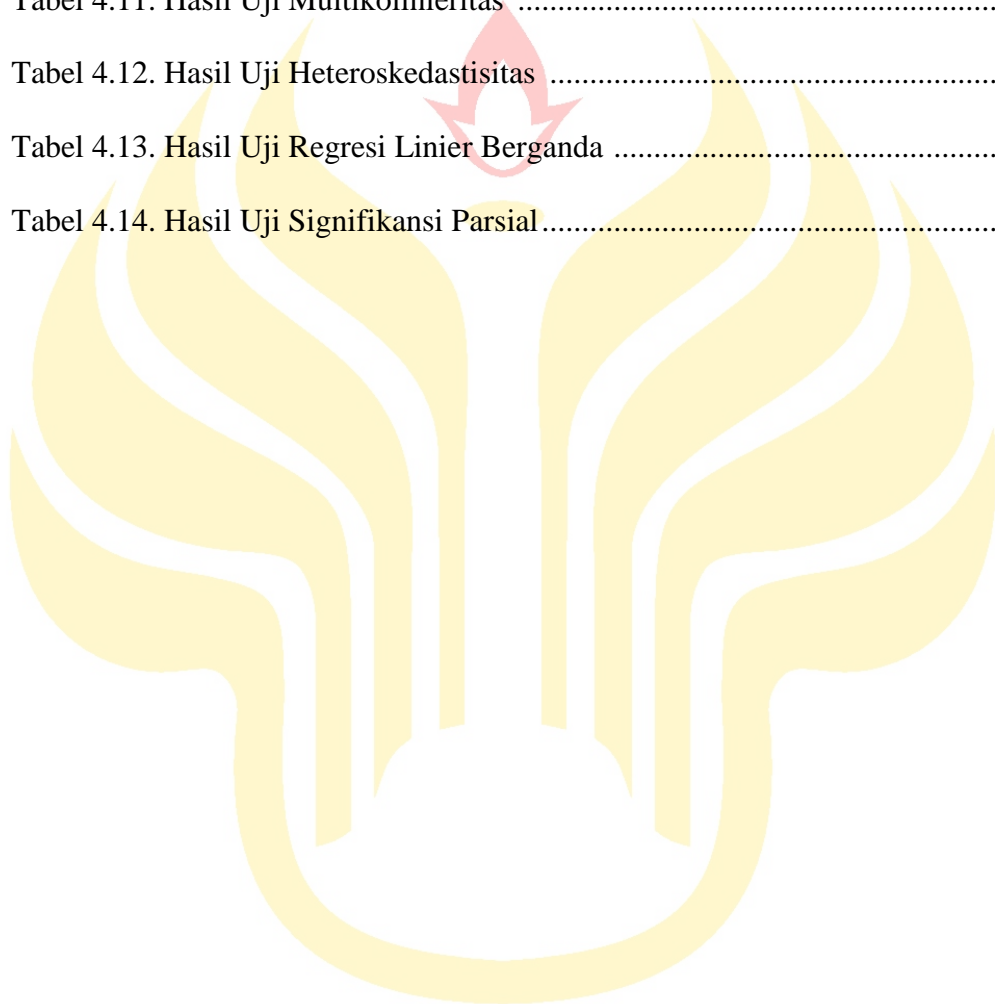
2. Uji Multikolinieritas.....	56
3. Uji Heteroskedastisitas.....	56
3.6.3. Uji Hipotesis.....	57
1. Uji Regresi Linier Berganda	57
2. Uji Signifikansi Parsial	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1. Hasil Penelitian	59
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	58
4.1.2. Profil Responden.....	59
4.1.3. Analisis Deskriptif Identitas Responden.....	59
4.1.4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	63
1. Variabel Ketidakhadiran	65
2. Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	66
3. Variabel Persepsi Hukuman.....	67
4. Variabel Kepuasan Kerja	69
4.1.5. Uji Asumsi Klasik	70
1. Uji Normalitas.....	70
2. Uji Multikolinieritas.....	71
3. Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.1.6. Uji Hipotesis.....	73
1. Analisis Regresi Linier Berganda	73
2. Uji Signifikansi Parsial	74
4.2. Pembahasan	75

4.2.1. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Ketidakhadiran	75
4.2.2. Pengaruh Persepsi Hukuman Organisasi Pada Ketidakhadiran	77
4.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Ketidakhadiran.....	79
BAB V PENUTUP	82
5.1. Simpulan	82
5.2. Saran	83
5.2.1. Saran Praktis.....	83
5.2.2. Saran Teoritis	85
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Kehadiran Pekerja Bagian Produksi PT HYUP SUNG Indonesia Periode Januari s.d. April 2017	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1. Jumlah Pekerja Wanita Bagian <i>Knotting</i> , <i>Gulung</i> , <i>Gunting</i> , <i>Finishing</i> , dan <i>Packing</i> PT HYUP SUNG Indonesia.....	46
Tabel 3.2. Jumlah Sampel Pada Tiap Bagian Produksi PT HYUP SUNG Indonesia	47
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Ketidakhadiran	51
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	52
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Hukuman.....	52
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	53
Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	53
Tabel 3.8. Kriteria Nilai Interval	55
Tabel 4.1. Deskripsi Usia Responden	61
Tabel 4.2. Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden	62
Tabel 4.3. Deskripsi Status Pernikahan Responden	62
Tabel 4.4. Deskripsi Masa Kerja Responden	63
Tabel 4.5. Kriteria Nilai Interval	64
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Ketidakhadiran.....	65
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Work Family Conflict</i>	66
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Jawaban Persepsi Hukuman Organisasi	68

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Jawaban Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 4.13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.14. Hasil Uji Signifikansi Parsial.....	74



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir43



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Observasi	90
Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian	91
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	92
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian	93
Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden	98
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas	106
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	110
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik	111
Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis	113
Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian	114



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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, 2015:181). Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan memfokuskan perhatiannya terhadap peranan tenaga kerja melalui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang efektif agar terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013:10).

Karyawan juga perlu dikelola dengan baik, agar mereka mencapai kinerja terbaiknya dan mengantisipasi terjadinya perilaku penyimpangan di tempat kerja. Kinerja karyawan yang dapat diukur melalui kehadiran menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin rendah tingkat absensi dan keterlambatan ke tempat kerja (Murniasih & Sudarma, 2016:25). Ketidakhadiran karyawan sebagai salah satu bentuk perilaku penyimpangan di tempat kerja dapat menyebabkan kerugian dan menurunkan produktivitas kerja karyawan (Sukarno & Djati, 2005:2-3). 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, 2008:363). Perilaku karyawan yang tidak hadir ke tempat kerjanya menjadi salah

satu tantangan besar yang dihadapi perusahaan sepanjang waktu, menambah pengeluaran biaya, dan memberikan masalah serius bagi perusahaan (Mahy et al., 2016:198).

Ketidakhadiran merupakan variabel yang kompleks dan memberikan tugas bagi organisasi untuk segera ditangani dengan terlebih dahulu mengetahui faktor-faktor penyebabnya (Obasan, 2011:26). Beberapa peneliti menemukan bahwa ketidakhadiran karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya: variabel ekstrinsik kepuasan kerja (Kehinde, 2011:26 & Glynn, 2013:32), ketidaksesuaian jam kerja (Wang & Reid, 2015:685), *job demand* (Vignoli et al., 2016:23), pemerataan gaji (Mahy et al., 2016:206), 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, 2016:370-371).

Pentingnya mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada ketidakhadiran karyawan di tempat kerja menjadikan penelitian ini menarik dilakukan karena beberapa alasan:

Pertama, masalah ketidakhadiran memang tidak terlalu menonjol di dalam organisasi, akan tetapi sangat menentukan masa depan organisasi (Kalburgi & Thygaraja, 2013:11). Ketidakhadiran karyawan dapat memberikan pengaruh jangka pendek maupun jangka panjang bagi perusahaan. Oleh karena itu, menurunkan absensi merupakan isu praktis yang harus dilakukan secara sungguh-

sungguh oleh manajemen karena dapat berpengaruh pada produktivitas dan keuntungan perusahaan (Romero & Strom, 2011:1).

Kedua, konflik antarperan atau *interrole conflict* sebagai bentuk konflik yang terjadi ketika tuntutan peran yang berhubungan dengan keanggotaan dalam suatu organisasi menjadi bermasalah akibat adanya tuntutan dari keanggotaannya pada kelompok yang lain, dapat membentuk dua macam konflik yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga, yaitu *work-family conflict* dan *family-work conflict* (Netemeyer et al., 1996:401). Isu mengenai *work-family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) yang dapat memberikan pengaruh buruk terhadap organisasi dan individu saat ini sedang mendapat banyak perhatian para peneliti. Beberapa penelitian mengenai dampak isu *work-family conflict* terhadap ketidakhadiran karyawan menghasilkan berbagai temuan, seperti penelitian Sukarno & Djati (2005) dan Vignoli et al. (2016) yang menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap ketidakhadiran karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian Ugonani (2015) yang menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakhadiran karyawan. Adanya ketegangan, tantangan, dan kerja keras yang harus dilakukan individu akan berpengaruh pada ekspektasi, pelaksanaan tugas, dan perilakunya dalam organisasi. Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh individu maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya ketidakhadiran. Sebaliknya, semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, maka ketidakhadiran akan menurun.

Semakin tingginya jumlah pertumbuhan penduduk dan perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga yang mendorong terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Sukarno & Djati, 2005:1). 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, 2015:215). Adanya dualisme tanggung jawab tersebut menyebabkan wanita pekerja mudah mengalami tekanan dan stres sehingga membuatnya malas bekerja dan terdorong untuk melakukan absen (Sukarno & Djati, 2005:2).

Ketiga, ketidakhadiran karyawan dimungkinkan berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap organisasi. Salah satu persepsi karyawan di dalam organisasinya adalah persepsi mereka terhadap hukuman organisasi. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan (Hasibuan, 2013:194). Terciptanya kedisiplinan akan menghasilkan kondisi organisasi yang baik karena seluruh aktivitas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien (Sudarma, 2014:4). Sebuah penelitian mengenai persepsi karyawan terhadap *reward* dan *punishment* menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara persepsi terhadap *reward* dan *punishment* pada kinerja, semakin positif persepsi karyawan terhadap hukuman perusahaan maka akan mendorong mereka untuk melakukan kinerja terbaiknya.

Sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan terhadap hukuman perusahaan maka semakin rendah kinerjanya (Odoni, 2014:4). Pekerja dengan persepsi yang tinggi terhadap hukuman yang diberlakukan dalam perusahaan dapat mengurangi tindakan yang menyimpang dari aturan atau standar operasional yang berlaku, termasuk melakukan absensi.

Keempat, para pekerja akan mempunyai respon berbeda terhadap aspek-aspek pekerjaannya dan melahirkan sikap tertentu yang bisa bernilai positif atau negatif. Sikap kerja yang dimiliki oleh pekerja inilah yang menimbulkan evaluasi positif atau negatif mengenai aspek-aspek lingkungan kerjanya (Robbins & Judge, 2015:46). Salah satu sikap kerja yang mendapat perhatian para peneliti perilaku organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja muncul dari persepsi individu terhadap pekerjaannya (Martono & Wijayanto, 2014:114), yang menunjukkan tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya (Utami & Palupiningdyah, 2016:365). Robbins & Judge (2015:46) dalam bukunya 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.

Hasil penelitian Kehinde (2011) mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan ketidakhadiran karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung bernilai positif antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Faktor kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitiannya mengarah pada faktor pemicu ketidakpuasan karyawan dan dipertimbangkan bisa mempengaruhi perilaku ketidakhadiran. Temuan tersebut berbeda dengan Effendi & Romas (2014) yang

menemukan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan tingkat absensi. Temuan Kehinde sesuai dengan salah satu respon pekerja terhadap ketidakpuasan dalam buku Robbins & Judge (2015:52) yaitu respon pengabaian terhadap pekerjaan termasuk salah satunya adalah perilaku absensi.

Penelitian ini dilakukan pada pekerja wanita bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia. PT HYUP SUNG Indonesia merupakan salah satu dari 14 industri manufaktur terbesar di Kabupaten Purbalingga dengan kegiatan utama memproduksi bulu mata palsu untuk dipasarkan secara ekspor. Sebagai perusahaan manufaktur yang besar, PT HYUP SUNG Indonesia juga mempunyai sumber daya manusia yang besar jumlahnya. Data mengenai jumlah karyawan yang disajikan perusahaan menunjukkan perbandingan yang cukup besar antara jumlah pekerja wanita dan laki-laki pada bagian produksi. Perbandingan antara pekerja wanita dan laki-laki adalah 77% dan 23%, sebanyak 1.295 berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 381 berjenis kelamin laki-laki. Jumlah karyawan 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, yaitu sebanyak 88.745 adalah perempuan dan sisanya sebanyak 38.830 adalah laki-laki (BPS Kab. Purbalingga, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD PT HYUP SUNG Indonesia (Ibu Lina dan Bapak Joko) pada bulan April 2017, diperoleh informasi bahwa terjadi peningkatan jumlah ketidakhadiran pekerja bagian produksi selama

empat bulan terakhir pada awal tahun 2017. Data ketidakhadiran pekerja disajikan dalam tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1.
Data Ketidakhadiran Pekerja Bagian Produksi PT HYUP SUNG Indonesia
Periode Januari s.d. April 2017

Bulan	Alasan Ketidakhadiran			Jumlah (%)
	Sakit (%)	Ijin (%)	Alpa (%)	
Januari	1,1	1,0	2,3	4,4
Februari	1,2	1,1	2,7	5
Maret	1,2	1,5	2,4	5,1
April	1,2	1,5	3,3	6
Rata-rata	1,2	1,3	2,7	5,2

Sumber: HRD PT HYUP SUNG Indonesia

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran pekerja terus meningkat setiap bulannya. Jumlah rata-rata ketidakhadiran pekerja bagian produksi bulan Januari sampai dengan April 2017 adalah sebanyak 5,2% per bulan dari jumlah keseluruhan karyawan. Tingginya tingkat ketidakhadiran ini telah melampaui standar tingkat absensi maksimal yang ditoleransi perusahaan yaitu sebesar 3% per bulan untuk kategori absen dengan ijin dan tanpa ijin masing-masing tidak boleh melebihi batas maksimal sebesar 1,5% per bulan. Data ketidakhadiran juga menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran pekerja tanpa keterangan (alpa) setiap bulannya lebih tinggi dari jumlah ketidakhadiran karena ijin dan sakit. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja bagian produksi lebih banyak melakukan absen yang tidak diperbolehkan daripada absen yang diperbolehkan oleh perusahaan.

Pihak HRD perusahaan menjelaskan bahwa masalah absensi paling banyak terjadi pada pekerja wanita bagian produksi. Padahal perusahaan sudah memberikan berbagai program kesejahteraan bagi para pekerja, seperti pemberian gaji yang sesuai peraturan pemerintah, pemberian bonus lembur, bonus bagi karyawan yang mampu melebihi target, bonus bagi karyawan yang hadir sebulan penuh, cuti tahunan, program rekreasi, serta kenaikan gaji untuk karyawan dengan lama kerja lima tahun dan kelipatannya. Selain program kesejahteraan, dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan perusahaan juga membuat berbagai peraturan intern perusahaan, seperti wajib berangkat hari Senin, hukuman berupa potong gaji bagi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, serta berbagai peringatan secara lisan dan tertulis melalui surat peringatan.

Selain wawancara dengan HRD perusahaan, wawancara juga dilakukan dengan beberapa pekerja bagian produksi mengenai permasalahan terkait ketidakhadiran di tempat kerja. Wawancara dengan beberapa pekerja diperoleh informasi bahwa mereka sering tidak masuk pada hari Senin karena beban kerja di awal pekan dirasa lebih berat disebabkan mereka tetap membawa pekerjaan lembur untuk dikerjakan pada hari libur dan harus mengurus pekerjaan rumah tangga. Selain itu, para pekerja juga sering mengalami konflik dengan rekan kerja dan ketidaknyamanan dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsungnya (sensir dan kepala bagian) karena sering bersikap tidak adil dan kurang bersahabat dengan para pekerja. Beberapa permasalahan tersebut menyebabkan para pekerja memilih untuk absen dari tempat kerja tanpa melakukan ijin terlebih dahulu.

Adanya beberapa fenomena yang berkaitan dengan ketidakhadiran pekerja di PT HYUP SUNG Indonesia menjadi tugas penting bagi pihak manajemen perusahaan untuk segera meminimalisir perilaku ketidakhadiran pekerja di tempat kerja agar tidak mengganggu produktivitas perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi di lapangan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Persepsi Hukuman Organisasi, dan Kepuasan Kerja Pada Ketidakhadiran Pekerja Wanita Bagian Produksi PT HYUP SUNG Indonesia.**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, masalah yang ditemukan adalah terjadi peningkatan jumlah ketidakhadiran pada pekerja wanita bagian produksi di PT HYUP SUNG Indonesia, dengan jumlah ketidakhadiran yang tidak diperbolehkan lebih tinggi daripada jumlah ketidakhadiran yang diperbolehkan oleh perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah variabel-variabel apa yang berpengaruh pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia.

Dari rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia?
2. Apakah persepsi hukuman organisasi berpengaruh pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh persepsi hukuman organisasi pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini menambah wawasan mengenai isu konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi pada pekerja wanita di perusahaan manufaktur. Konflik pekerjaan-keluarga dapat terjadi pada pekerja wanita karena mereka mempunyai lebih dari satu peran yaitu sebagai pekerja dan perannya di dalam keluarga, baik sebagai istri maupun ibu. Adanya konflik yang terjadi dapat

mengganggu peran para pekerja wanita dalam pekerjaan dan keluarganya yang berakibat buruk terhadap karirnya.

2. Penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai persepsi hukuman organisasi yang dapat menciptakan suatu pola perilaku para pekerja di tempat kerjanya. Semakin baik persepsi maka akan mendorong perilaku yang baik, sebaliknya apabila persepsi pekerja buruk, maka akan berdampak pada buruknya perilaku pekerja di tempat kerjanya.
3. Penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja pada ketidakhadiran. Dimana perasaan positif terhadap pekerjaan dari seorang pekerja dapat berdampak pada ketidakhadirannya di tempat kerja.
4. Penelitian ini menambah wawasan mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu konflik pekerjaan-keluarga, persepsi hukuman organisasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat, yaitu ketidakhadiran pekerja wanita bagian produksi pada industri manufaktur.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Pekerja

- 1) Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa wanita yang bekerja dan memiliki tanggungan keluarga harus siap mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga yang mudah dialami oleh wanita pekerja. Sehingga mereka dapat memilih untuk tidak bekerja atau tetap bekerja dengan potensi mengalami konflik, akan tetapi mampu meminimalisir gangguan yang dapat berpengaruh terhadap perannya.

2) Adanya persepsi terhadap hukuman organisasi dan kepuasan kerja yang tercipta dari aspek-aspek pekerjaan dan tempat kerjanya dapat berpengaruh pada kinerja dan perilaku setiap pekerja. Sehingga mereka perlu mengontrol diri untuk tetap patuh pada aturan perusahaan agar tidak mudah terpengaruh untuk menampilkan perilaku yang menyimpang di tempat kerja.

2. Bagi Manajemen PT HYUP SUNG Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT HYUP SUNG Indonesia sebagai acuan untuk memperbaiki berbagai kebijakan perusahaan yang diperuntukkan bagi karyawan dan meningkatkan perhatian terhadap isu konflik pekerjaan-keluarga, pemberian hukuman bagi pekerja, serta aspek-aspek pekerjaan yang dapat mendorong kepuasan kerja, sehingga tingkat ketidakhadiran pekerja dapat diturunkan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Ketidakhadiran

2.1.1. Pengertian Ketidakhadiran

Ketidakhadiran merupakan salah satu bentuk perilaku menyimpang karyawan di dalam organisasi yang secara sengaja menjauhi organisasi untuk beberapa periode waktu tertentu (Porter & Steers, 1972:1). Ketidakhadiran juga didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang berhubungan dengan harapan mengenai keberadaan individu untuk bekerja dalam suatu waktu, yaitu ekspektasi individu untuk berada di lokasi yang sama di waktu yang sama, namun faktanya tidak berada di tempat kerjanya selama jam kerja normal (Artkin & Goodman, 1984:57). Ketidakhadiran didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang tidak menghadiri jadwal kerjanya (Kim & Garman, 2003), yang mencakup jumlah hari dan jam dimana karyawan seharusnya hadir untuk menunaikan tugas (Effendi & Romas, 2014:40).

Ketidakhadiran karyawan merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan tidak hadirnya karyawan secara tidak terjadwal dari tempat kerja dan jadwal rutusnya (Basariya, 2015:141). Definisi lain menyebutkan bahwa ketidakhadiran karyawan terjadi ketika karyawan tidak masuk dalam satu hari kerja penuh dengan beberapa sebab, baik secara sengaja maupun tanpa sengaja, atas kemauan sendiri atau disebabkan oleh keadaan di luar kendali karyawan (Noroozi & Masumabad, 2015:63).

Perilaku ketidakhadiran tidak bisa dihilangkan dalam organisasi, akan tetapi organisasi hanya bisa mengontrol dan mengaturnya. Manajer perusahaan bisa mencari tahu alasan mengapa karyawan memilih untuk tidak hadir ke tempat kerja saat kondisi sebenarnya sangat mendukung untuk hadir di tempat kerja (Kehinde, 2011:28). Dalam penelitian ini, pengertian ketidakhadiran karyawan menggunakan definisi dari Basariya (2015:141), bahwasannya ketidakhadiran merupakan perilaku tidak hadirnya karyawan secara tidak terjadwal dari tempat kerja dan jadwal rutinnya.

2.1.2. Penyebab Ketidakhadiran

Menurut Basariya (2015:151), beberapa penyebab ketidakhadiran karyawan pada industri manufaktur di antaranya sebagai berikut.

1. Ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan kondisi di tempat kerja

Karyawan dituntut untuk bisa menyesuaikan diri dengan tempat kerjanya agar mereka merasa nyaman berada di dalam perusahaan. Jika karyawan menemui kondisi kerja yang buruk dan tidak mampu menyesuaikan diri dengan kondisi tempat kerjanya, maka mereka akan memilih untuk menjauh dari perusahaan dan salah satu caranya adalah dengan melakukan absen.

2. Upacara sosial dan keagamaan

Sebagai makhluk sosial yang hidup bermasyarakat dan mempercayai suatu keyakinan tertentu, manusia dituntut untuk mengambil peran dalam melaksanakan kewajibannya sesuai adat istiadat dan tata cara tertentu. Adanya upacara sosial dan keagamaan dapat mengalihkan prioritas karyawan terhadap pekerjaannya. Kegiatan seperti pernikahan, upacara tradisional, peringatan hari raya, dan

sebagainya menyebabkan karyawan tidak hadir ke tempat kerjanya. Dalam hal ini, perusahaan biasanya sudah menetapkan kebijakan mengenai hari libur dan cuti untuk peringatan upacara sosial dan hari besar keagamaan.

3. Kondisi tempat kerja yang tidak sehat

Kondisi tempat kerja yang buruk dan tidak dapat ditoleransi dapat mengganggu karyawan, mengganggu kenyamanan, dan menjadi penyebab karyawan untuk melakukan absensi. Kondisi panas, gaduh, pencahayaan yang terlalu terang atau gelap, ventilasi yang buruk, debu, asap, dan sebagainya dapat mengganggu kesehatan. Gangguan tersebut bisa menjadi penyebab karyawan tidak masuk kerja karena jatuh sakit.

4. Fasilitas keselamatan kerja yang rendah

Fasilitas penunjang keselamatan kerja, seperti: sanitasi, mandi cuci kakus (MCK), pertolongan pertama pada kecelakaan (PPPK), mobil ambulance, tempat istirahat, dan kantin, mempunyai peran yang sangat penting dalam menjamin keselamatan karyawan. Jika beberapa fasilitas tersebut tidak tersedia atau mengalami kerusakan, maka dapat berpengaruh terhadap kemauan karyawan untuk tetap bertahan di tempat kerjanya. Beberapa karyawan mungkin akan lebih memilih untuk tidak masuk sesuai jadwal kerja karena merasa tidak puas dengan fasilitas tempat kerjanya.

Penyebab lain munculnya perilaku ketidakhadiran karyawan menurut Rhodes & Steers yang diadopsi oleh Kehinde (2011:31), bahwasannya ketidakhadiran karyawan disebabkan oleh dua variabel penting: (1) motivasi karyawan untuk hadir, dan (2) kemampuan karyawan untuk hadir.

1. Motivasi karyawan untuk hadir

Kemauan dan kesungguhan karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk melakukan kinerja terbaiknya, berdisiplin, serta berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi untuk hadir ke tempat kerjanya akan terhindar dari perilaku tidak disiplin seperti absensi. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki motivasi untuk hadir ke tempat kerja, akan cenderung mempunyai catatan absensi yang buruk. Kehinde (2011:31) menyebutkan bahwa motivasi karyawan untuk hadir ke tempat kerja dipengaruhi oleh kepuasan terhadap situasi pekerjaan dan tekanan untuk hadir.

2. Kemampuan karyawan untuk hadir

Rhodes & Steers (dalam Kehinde, 2011:31) menyebutkan tiga hal yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk hadir ke tempat kerjanya, yang meliputi: sakit & kecelakaan, tanggung jawab keluarga, dan masalah transportasi. Karyawan yang mengalami sakit atau kecelakaan akan terhambat untuk menghadiri jadwal kerjanya, demikian juga dengan karyawan yang mempunyai tanggung jawab untuk mengurus keluarga disamping mengerjakan tanggung jawab dalam pekerjaan, serta adanya gangguan transportasi yang dapat menyebabkan karyawan terlambat masuk kerja sehingga terpaksa meliburkan diri dari tempat kerja.

2.1.3. Bentuk-Bentuk Ketidakhadiran

Ketidakhadiran karyawan dapat terjadi karena beberapa alasan, diantaranya karena sakit, masalah transportasi, kewajiban keluarga, atau hanya untuk meliburkan diri dari pekerjaan (Lambert & Hogan, 2010:100). Beberapa

alasan tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua bentuk ketidakhadiran karyawan yang dijelaskan dalam artikel Vignoli et al., (2016:24) sebagai berikut.

1. *Voluntary absenteeism* (ketidakhadiran secara sengaja)

Ketidakhadiran karyawan secara sengaja dapat diukur melalui tingkat ketidakhadiran selama frekuensi tertentu. Ketidakhadiran ini terjadi ketika karyawan memilih untuk absen dari tempat kerjanya dengan alasan tertentu yang memang diperbolehkan atau harus ijin terlebih dahulu kepada perusahaan, seperti meliburkan diri, menghadiri acara kemasyarakatan, dan sebagainya.

2. *Involuntary absenteeism* (ketidakhadiran tanpa sengaja)

Merupakan ketidakhadiran karyawan dikarenakan kondisi yang terjadi di luar kontrol karyawan dan tidak bisa diprediksi sebelumnya, seperti: sakit, luka-luka, masalah transportasi, dan kebutuhan untuk merawat anggota keluarga yang sakit.

2.1.3. Indikator Ketidakhadiran

Pada penelitian ini, indikator ketidakhadiran pekerja mengadopsi dari indikator ketidakhadiran yang tidak diperbolehkan perusahaan (*unexcused absence*) yang diberlakukan di PT HYUP SUNG Indonesia. Indikator tersebut di antaranya sebagai berikut:

1. Ketidakhadiran pada jadwal kerja tanpa keterangan

Pekerja dianggap tidak menghadiri jadwal kerja tanpa keterangan atau alpa manakala mereka tidak menghadiri jadwal kerja seperti biasanya baik secara sengaja atau karena sakit dan ada kepentingan lain, tanpa memberitahukan atau melakukan ijin terlebih dahulu kepada perusahaan.

2. Ketidakhadiran pada kegiatan yang dikelola manajemen perusahaan tanpa memberikan keterangan

Pekerja dianggap tidak hadir tanpa keterangan manakala mereka tidak menghadiri kegiatan yang dikhususkan untuk para pekerja yang dikelola oleh manajemen perusahaan. Kegiatan ini biasanya meliputi pelatihan teknis kegiatan produksi dan penggantian jadwal kerja pada hari libur secara insidental.

Dari kedua indikator ketidakhadiran tersebut, semua indikator digunakan dalam penelitian ini dan masing-masing diwakili oleh satu pernyataan.

2.2. Konflik Pekerjaan-Keluarga

2.2.1. Pengertian Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik pekerjaan-keluarga atau dalam istilah asingnya *work-family conflict* merupakan bentuk dari konflik antarperan yang mana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga keduanya tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985:77). Tuntutan dalam pekerjaan dapat berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan, sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani rumah tangga (Sukarno & Djati, 2005:1). WFC terjadi ketika pengalaman seseorang di tempat kerja mengganggu kehidupan keluarganya (Ugonani, 2015:146).

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, et al. 1996:401). WFC merupakan variabel kompleks yang mengacu pada konsep

dua arah (pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan), terdiri dari beberapa bentuk (berdasarkan waktu, ketegangan, dan perilaku), serta beberapa peran spesifik dalam kehidupan (misalnya: peran sebagai suami/istri, peran sebagai orang tua, merawat orang tua, merawat rumah, dan waktu luang) (Ahmad, 2008:58).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang dialami oleh seseorang karena adanya tuntutan dalam pekerjaan yang mengganggu tanggung jawabnya dalam keluarga.

2.2.2. Bentuk-Bentuk Konflik Pekerjaan-Keluarga

Terdapat tiga bentuk konflik pekerjaan-keluarga menurut Greenhaus & Beutell (1985:77) sebagai berikut.

1. *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu)

Menunjukkan bahwa peran ganda kemungkinan akan menghabiskan waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan untuk menjalankan salah satu peran (pekerjaan atau keluarga) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan peran yang lainnya (keluarga atau pekerjaan). Dalam hal ini, seorang pekerja kemungkinan akan memiliki keterbatasan waktu untuk melaksanakan kewajibannya dalam mengurus rumah tangga, karena sebagian besar waktu produktifnya digunakan untuk melaksanakan beberapa tugas berkaitan dengan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

2. *Strain-based conflict* (konflik berdasarkan tekanan)

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Dalam hal ini, seorang pekerja yang merasa tertekan dalam pekerjaannya, seperti mengejar *deadline* laporan, masalah dengan pekerjaan, atau adanya masalah dengan rekan kerja, bisa mengganggu dalam menjalankan perannya di keluarga.

3. *Behavior-based conflict* (konflik berdasarkan perilaku)

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Konflik ini biasanya terjadi ketika perilaku negatif yang dilakukan di tempat kerjanya turut mempengaruhi perilaku negatif lainnya di dalam keluarga.

2.2.3. Faktor Penyebab Terjadinya Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Ahmad (2008:60), terdapat 3 (tiga) faktor penyebab terjadinya konflik pekerjaan-keluarga yang meliputi faktor terkait pekerjaan, faktor terkait keluarga, dan faktor terkait individu.

1. Faktor terkait pekerjaan

a. Tipe pekerjaan

Tipe pekerjaan terkait dengan monoton atau tidak, serta tingkat kerumitan yang dihadapi karyawan. Karyawan yang berhadapan dengan pekerjaan yang bersifat monoton cenderung mengalami kebosanan, jenis pekerjaan yang rumit juga bisa mempengaruhi kondisi emosional karyawan yang dapat menggangukannya dalam menjalankan peran dalam keluarga.

b. Komitmen waktu kerja

Waktu kerja meliputi waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Permasalahan terkait waktu kerja dapat menjadi penyebab terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Sebagaimana dijelaskan dalam Greenhaus & Beutell (1985:77), waktu yang dihabiskan untuk menjalankan salah satu peran (pekerjaan atau keluarga) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan peran yang lainnya (keluarga atau pekerjaan). Seseorang yang mempunyai jam kerja panjang, akan mempunyai keterbatasan waktu untuk mengurus keluarga.

c. Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja dapat dilihat sebagai salah satu indikator kinerja yang tinggi. Melalui keterlibatan kerja, karyawan akan mengalami keterikatan secara emosional dengan pekerjaannya (Permarupan et al., 2013:270). Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja tinggi akan menganggap pekerjaan sebagai hal yang penting dalam hidupnya bahkan melebihi urusan keluarga.

d. Beban kerja yang berlebihan

Seseorang yang mempunyai tugas dalam pekerjaannya dan mempersepsikan bahwa beban kerja yang diterima melebihi kemampuannya, akan mengalami emosi yang negatif, kelelahan, dan ketegangan (Ahmad, 2008:60). Karyawan yang memperoleh beban kerja berlebihan akan mudah mengalami WFC daripada karyawan yang memperoleh beban kerja normal.

e. Fleksibilitas kerja

Fleksibilitas kerja berkaitan dengan fleksibilitas terhadap pengaturan waktu/ jam kerja. Waktu kerja yang bersifat fleksibel tidak dibatasi seperti jam

kerja pada umumnya, tetapi dapat disesuaikan dengan kebutuhan lain asal tugas utama dalam pekerjaan terselesaikan. Konflik pekerjaan-keluarga dapat terjadi apabila waktu kerja bersifat kaku dan tidak dapat disesuaikan dengan kebutuhan lain.

2. Faktor terkait keluarga

a. Jumlah anak

Kehadiran anak-anak dalam keluarga secara langsung menambah tanggung jawab bagi orang tua. Jumlah anak dalam keluarga dapat berkaitan dengan dialaminya konflik antara pekerjaan-keluarga, karena semakin banyak anak yang harus diurus, semakin besar pula waktu dan tenaga yang dibutuhkan untuk menjalankan peran dalam keluarga, bersamaan dengan peran lain di tempat kerja.

b. Tahap siklus hidup

Tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga bagi orang dewasa berubah-ubah sesuai dengan tingkatan daur hidup menuju kedewasaan. Seorang ibu yang bekerja dan mempunyai anak kecil akan mudah mengalami konflik pekerjaan-keluarga, dibandingkan mereka yang mempunyai anak sudah di atas balita.

c. Keterlibatan keluarga

Merupakan tingkatan identifikasi individu terhadap keluarganya. Dalam hal ini, keluarga dianggap penting bagi profil individu, konsep diri, dan komitmen individu terhadap keluarga. Karyawan yang mempunyai keterlibatan keluarga tinggi akan cenderung mudah mengalami konflik pekerjaan-keluarga.

d. Pengaturan perawatan anak

Pengaturan perawatan anak berperan penting bagi orang tua yang bekerja dan memberi jaminan kepuasan dalam mencegah terjadinya tekanan pada pasangan yang keduanya bekerja. Pengaturan perawatan anak yang tidak memberikan kepuasan dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga.

3. Faktor terkait individu

a. Nilai peran

Mencakup penilaian individu terhadap pilihan peran yang merupakan nilai terpenting dalam hidupnya. Nilai peran juga menunjukkan bagaimana individu memprioritaskan perannya dalam hidup. Banyak penelitian yang menemukan bahwa seseorang yang memberikan nilai peran terhadap pekerjaan lebih tinggi daripada keluarga akan lebih mudah mengalami *work-family conflict* (Ahmad, 2008:62).

b. Orientasi peran *gender*

Orientasi peran gender merupakan peran yang normal antara laki-laki dan perempuan dalam menjalankan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Merupakan rangkaian kesatuan dari orientasi peran gender tradisional dimana peran laki-laki dan perempuan adalah berbeda dan terpisah, sedangkan orientasi peran gender non tradisional dicirikan dengan adanya pembagian peran antara laki-laki dan perempuan. Perempuan yang mempunyai suami berorientasi pada kesetaraan tidak mudah mengalami WFC, sedangkan bagi perempuan yang mempunyai suami dengan orientasi peran gender tradisional akan berpotensi lebih tinggi mengalami WFC.

c. *Locus of control*

Merupakan kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaannya terhadap keberhasilan diri. *Locus of control* terbagi menjadi dua, yaitu pengendalian internal dan eksternal. Seseorang dengan *locus of control* internal mengalami kecenderungan yang rendah untuk mengalami WFC dibandingkan dengan mereka yang mempunyai *locus of control* eksternal.

d. Perfeksionisme

Perfeksionisme merupakan salah satu bentuk evaluasi diri yang positif. Merupakan sifat yang mengedepankan kesempurnaan dalam hidup, sehingga seseorang yang mempunyai sifat perfeksionisme akan berusaha melakukan semua perannya dengan efektif, baik peran dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga. Individu dengan evaluasi diri yang positif berpeluang kecil mengalami WFC dibandingkan mereka yang mempunyai evaluasi diri negatif.

2.2.4. Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga

Beberapa indikator menurut Netemeyer et al., (1996:401), yang menunjukkan kondisi seseorang mengalami konflik pekerjaan-keluarga adalah sebagai berikut.

1. Mengalami banyak tuntutan

Seorang pekerja akan mempunyai tanggung jawab, persyaratan tertentu, ekspektasi, tugas, dan komitmen dalam menjalankan pekerjaannya. Di sisi lain, pekerja tersebut juga mempunyai banyak tuntutan dalam keluarganya. Berbagai tuntutan dalam pekerjaan tersebut mempengaruhi besar kecilnya peran yang diberikan terhadap keluarganya.

2. Mengalami ketidakseimbangan waktu

Seorang pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga salah satunya ditunjukkan dengan mengalami ketidakseimbangan waktu. Tanggung jawabnya dalam pekerjaan menghabiskan waktu lebih banyak daripada waktu yang digunakan untuk mengurus keluarga.

3. Merasakan tekanan dari pekerjaan

Seorang pekerja yang merasa tertekan dengan pekerjaannya dapat memunculkan kondisi emosional tertentu, seperti kemarahan atau kegelisahan yang dapat mengganggu dalam melakukan kewajiban dalam keluarga.

Dari ketiga indikator mengenai konflik pekerjaan-keluarga menurut Netemeyer et al., (1996:401) tersebut, semua indikator digunakan dalam penelitian ini, dengan masing-masing indikator diwakili oleh dua pernyataan.

2.2.5. Teori – Teori Mengenai Konflik Pekerjaan-Keluarga

Beberapa teori dalam penelitian konflik pekerjaan-keluarga kebanyakan berfokus pada tiga teori bersaing untuk menjelaskan hubungan timbal balik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan keluarga. Teori tersebut meliputi *spillover*, *compensation*, dan *segmentation* (Ugoani, 2015:148).

1. *Spillover*

Teori ini berfokus pada pengaruh kepuasan dan pengaruh satu wewenang pada wewenang yang lainnya. *Spillover* yang positif mengarahkan pada situasi dimana kepuasan, energi, dan rasa pandai berasal dari satu wewenang disalurkan pada wewenang lainnya. Sebaliknya, *Spillover* yang negatif merupakan masalah yang berasal dari satu wewenang disalurkan pada wewenang yang lainnya.

2. *Compensation*

Merupakan teori dua arah yang menetapkan bahwa hubungan antara peran pekerjaan dan bukan pekerjaan merupakan satu kesatuan yang mana sebuah peran mungkin dibayar dengan ganti rugi atas pengorbanan di lain hal.

3. *Segmentation*

Merupakan teori yang menerangkan bahwa setiap tanggung jawab berpengaruh secara bebas, seperti kepuasan yang bisa berasal dari pekerjaan, keluarga, atau keduanya. *Segmentation* merupakan kebalikan dari *spillover*.

2.3. Persepsi Hukuman Organisasi

2.3.1. Pengertian Persepsi

Persepsi dijelaskan sebagai proses pemilihan, pengorganisasian, dan pemaknaan terhadap suatu objek melalui penginderaan yang dipengaruhi oleh banyak faktor (Arisandy, 2004:26). Persepsi karyawan merupakan faktor yang memberikan banyak perbedaan dalam kualitas tempat kerja dan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan untuk bertahan di tempat kerja (Maritim, 2014:2). Persepsi merupakan sebuah proses individu dalam mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya (Robbins & Judge, 2015:103).

2.3.2. Proses Persepsi

Persepsi sebagai suatu proses tidak hanya sampai pada pemberian arti saja, akan tetapi berpengaruh pada tindakan yang dipilihnya sesuai rangsang yang diterima dari lingkungan. Arisandy (2004:26) dalam artikelnya menyebutkan bahwa proses persepsi melalui beberapa tahapan sebagai berikut.

1. Penerimaan rangsang

Dalam tahapan ini individu menerima rangsangan dari berbagai sumber dengan semua panca indera. Sumber rangsangan ini diperoleh secara langsung maupun tidak langsung. Setelah diterima kemudian memilih sumber yang menarik atau paling dekat baginya untuk diperhatikan.

2. Proses menyeleksi rangsang

Rangsang yang telah diterima kemudian diseleksi. Proses untuk menyeleksi rangsang melibatkan proses perhatian, sehingga menuntut keseriusan dan kehati-hatian.

3. Proses pengorganisasian

Rangsang yang telah diseleksi selanjutnya diorganisasikan dalam suatu bentuk tertentu. Hasil dari proses pengorganisasian biasanya berupa acuan untuk melakukan suatu perilaku atau respon tertentu.

4. Proses penafsiran

Data ditafsirkan dengan berbagai cara menjadi informasi yang berarti. Dalam tahap penafsiran dapat dikatakan bahwa persepsi sudah terjadi. Seseorang yang sudah sampai pada tahap penafsiran biasanya melakukan tindakan sesuai dengan hasil dari proses persepsi yang dilakukannya.

5. Proses pengecekan

Pengecekan dilakukan dari waktu ke waktu, secara bertahap untuk menegaskan apakah penafsiran atau persepsi dapat dibenarkan dan telah sesuai dengan yang seharusnya. Hasil dari proses pengecekan ini nantinya akan dijadikan sebagai acuan dalam proses reaksi.

6. Proses reaksi

Proses reaksi merupakan tindakan yang dilakukan terhadap persepsi, baik secara terbuka maupun tersembunyi. Seseorang yang menemui bahwa persepsinya tidak dapat dibenarkan, maka ia dapat segera melakukan evaluasi dan perbaikan persepsi. Sebaliknya, apabila persepsinya sudah sesuai dan dapat dibenarkan maka persepsi tersebut dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

2.3.3. Pengertian Hukuman

Pemberian hukuman berkaitan dengan tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2012:208). Menurut Nashar (2012:179), hukuman merupakan aturan yang memungkinkan seseorang untuk tidak melakukan/ mengulangi suatu pekerjaan yang tidak diinginkan oleh organisasi dan bersifat mendidik. Hukuman memiliki efek positif dan negatif bagi karyawan, sehingga perusahaan perlu benar-benar menerapkannya dengan tepat kepada karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan (Pratama dkk., 2015:2).

Hukuman juga didefinisikan sebagai pembentukan perilaku karyawan untuk memotivasi mereka agar bertindak sesuai aturan untuk mencapai seperangkat tujuan organisasi (Odoni, 2014:3, Pratama dkk., 2015:2). Berdasarkan beberapa definisi mengenai hukuman di atas, dapat disimpulkan bahwa hukuman merupakan tindakan pendisiplinan karyawan untuk tidak melakukan atau mengulangi suatu perbuatan yang tidak diinginkan, dalam rangka membentuk perilaku karyawan yang bertindak sesuai aturan organisasi dan usaha mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai persepsi dan hukuman yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa persepsi hukuman organisasi merupakan cara pandang karyawan yang berpengaruh pada perilakunya dalam merespon kebijakan pemberian hukuman yang diberlakukan dalam organisasi atau perusahaan.

2.3.4. Jenis-Jenis Hukuman

Menurut Handoko (2012: 208-211) dalam bukunya, terdapat beberapa tipe pendisiplinan karyawan sebagai bentuk pemberian hukuman, yaitu pendisiplinan preventif dan korektif.

1. Disiplin preventif

Kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan guna mencegah perilaku penyelewengan. Sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri karyawan dengan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Disiplin merupakan tanggung jawab manajemen guna menciptakan iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami.

2. Disiplin korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatannya berbentuk hukuman atau disebut dengan tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sasaran tindak pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan

yang berbuat salah. Sasaran tindak pendisiplinan karyawan di tempat kerja diantaranya sebagai berikut.

- a. Memperbaiki pelanggar;
- b. Menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa;
- c. Menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

3. Aturan kompor panas

Tindakan pendisiplinan dilakukan dengan peringatan, segera, konsisten (hukuman yang sama terhadap kesalahan yang sama, dan tidak bersifat pribadi /impersonal). Ada pengecualian dalam aturan kompor panas, yaitu manajer hendaknya mempertimbangkan perasaan karyawan dalam tindakan pendisiplinan dengan melakukan secara pribadi, bukan di depan banyak orang atau karyawan lain.

4. Disiplin progresif

Memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran berulang. Tujuannya untuk memberikan kesempatan pada karyawan guna mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Contoh: teguran secara lisan oleh penyelia, teguran tertulis, skorsing dari pekerjaan sampai 3 hari, skorsing 1 minggu atau lebih lama, demosi, sampai dengan pemecatan.

Menurut Rivai (dalam Febrianti, dkk., 2014:3) jenis-jenis hukuman terhadap karyawan dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Hukuman ringan

Hukuman yang berupa teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman ringan biasanya diberikan terhadap kesalahan atau pelanggaran kecil, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran yang masih dapat ditoleransi.

2. Hukuman sedang

Hukuman yang berupa penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan, penurunan gaji yang besarnya sesuai aturan perusahaan, dan penundaan kenaikan pangkat/ promosi. Hukuman sedang biasanya diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran bersifat sedang dan jika dibiarkan dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

3. Hukuman berat

Hukuman yang berupa penurunan pangkat/ demosi, pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan dan PHK karyawan dari perusahaan. Hukuman berat diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran berat, merugikan perusahaan, dan sudah tidak bisa ditangani lagi dengan memberikan hukuman yang lebih rendah di bawahnya.

2.3.5. Indikator Hukuman

Menurut Soerjono Soekanto (dalam Purnama, 2015:22), terdapat tiga fungsi penting dari hukuman yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan dan dapat dijadikan sebagai indikator keefektifan dalam pemberian hukuman. Ketiga indikator tersebut adalah sebagai berikut.

1. Membatasi perilaku

Pemberian hukuman dilakukan untuk menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan. Dengan adanya hukuman yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan akan mencegah atau mengurangi tindakan yang tidak sesuai aturan atau SOP yang berlaku.

2. Bersifat mendidik

Pemberian hukuman oleh perusahaan menjadikan bahan evaluasi bagi karyawan sehingga mereka bisa lebih memahami aturan yang berlaku dalam perusahaan, sekaligus mendorongnya untuk meningkatkan kinerja terbaik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

3. Memperkuat motivasi

Karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri dengan tidak mengulangi atau melakukan tindakan yang tidak sesuai peraturan perusahaan, karena merasa jera atau takut dengan adanya hukuman yang berlaku, yang dapat mengancam karirnya dalam perusahaan.

2.4. Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015:46). Seseorang yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang dengan level kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif.

Kepuasan kerja merupakan kepuasan secara menyeluruh terhadap beberapa aspek dalam pekerjaan dan situasi kerja yang beragam di dalam tempat kerjanya (Falkenburg & Schnys, 2007:709). Kepuasan kerja karyawan sebagai unsur penting bagi kesuksesan setiap organisasi, karena kesuksesan organisasi salah satunya ditentukan oleh kesuksesan anggotanya, yang dapat diperoleh melalui rasa puas dari pekerjaannya (Kehinde, 2011:31). Definisi lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan hasil yang diberikan oleh jabatannya (Effendi & Romas, 2014:39).

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan mengenai pekerjaannya bahwa dia telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2.4.2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011:141), terdapat lima faktor penyebab kepuasan kerja yang terangkum dalam lima dimensi kepuasan kerja sebagai berikut.

1. Pekerjaan itu sendiri

Merupakan tingkatan dimana pekerjaan mampu memberikan tugas yang menarik bagi karyawan, peluang pembelajaran, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Gaji merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawannya. Kepuasan karyawan terhadap gaji dapat dipengaruhi oleh besar

kecilnya gaji yang diterima dan derajat keadilan jika dibandingkan dengan pekerjaan sejenis.

3. Peluang promosi

Merupakan kesempatan untuk memperoleh kemajuan di dalam organisasi. Kepuasan karyawan terhadap peluang promosi dapat tercapai apabila perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir berdasarkan prestasi kerja karyawannya dengan memberikan kesempatan untuk naik pada level pekerjaan di atasnya.

4. Supervisi

Kepuasan karyawan terhadap supervisi berkaitan dengan penilaian karyawan terhadap kecakapan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan berperilaku.

5. Rekan kerja

Rekan kerja dapat menjadi penentu dalam mengukur kepuasan kerja karyawan. Karena hampir setiap hari mereka saling berinteraksi dalam tempat kerja yang sama. Kepuasan terhadap rekan kerja dapat dicapai apabila mereka bisa saling bekerja sama, mempunyai kecakapan teknis, memberikan dukungan, dan bersifat menyenangkan.

2.4.3. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Luthans (2011) dan (Robbins & Judge, 2015) dalam bukunya mengemukakan beberapa pengaruh penting dari variabel kepuasan terhadap pola perilaku karyawan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja dan kinerja
2. Kepuasan kerja dan *turnover*
3. Kepuasan kerja dan *abenteeism*
4. Kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*
5. Kepuasan kerja dan kepuasan pelanggan
6. Kepuasan kerja dan penyimpangan di tempat kerja

2.4.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1985:699) terdapat sembilan faktor yang menyebabkan kepuasan kerja secara keseluruhan dan dapat digunakan sebagai indikator dalam pengukuran kepuasan kerja. Beberapa indikator tersebut adalah sebagai berikut.

1. *Pay* (Gaji)

Gaji merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawannya. Kepuasan karyawan terhadap gaji dapat tercapai manakala gaji yang diterimanya dari perusahaan bersifat layak/ sesuai dengan jenis pekerjaannya saat ini dan bersifat adil.

2. *Promotional Opportunities* (Peluang promosi)

Setiap karyawan berhak atas program pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan. Salah satu program pengembangan SDM yang mampu meningkatkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi karyawan adalah peluang promosi, yakni mendapatkan kesempatan pengembangan karir dengan dinaikkan pada tingkatan yang lebih tinggi.

3. *Benefits* (kemudahan)

Merupakan berbagai kemudahan yang diberikan kepada karyawan dengan menjadi anggota perusahaan.

4. *Contingent Rewards* (Penghargaan)

Merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Penghargaan ini bisa berupa pemberian bonus atau peningkatan jumlah gaji.

5. *Supervision* (Supervisi)

Kepuasan karyawan terhadap supervisi perusahaan biasanya diperoleh dari rasa puas terhadap kecakapan dan keterampilan atasan dalam melakukan pengawasan, pendampingan, dan pemberian umpan balik terhadap kinerja karyawan.

6. *Co-workers* (Rekan kerja)

Rekan kerja dapat menjadi penentu dalam mengukur kepuasan kerja karyawan. Karena hampir setiap hari mereka saling berinteraksi dalam tempat kerja yang sama. Kepuasan terhadap rekan kerja dapat dicapai apabila mereka bisa saling bekerja sama, memberikan dukungan, dan bersifat menyenangkan.

7. *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Kepuasan terhadap pekerjaan berkaitan dengan rasa puas dengan sifat pekerjaan yang meliputi tingkat kerumitan, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan kecakapan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang bersangkutan.

8. *Communication* (Komunikasi)

Komunikasi yang efektif dapat terjadi ketika informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh penerima, terjadi kesamaan persepsi, dan berakhir dengan umpan balik yang diharapkan. Kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan dapat tercapai dari adanya komunikasi yang baik antar personil dalam perusahaan.

9. *Work conditions* (Kondisi tempat kerja)

Kondisi tempat kerja yang kondusif, aman, nyaman, dan sehat akan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan karyawan terhadap kondisi di tempat kerja dapat tercapai apabila tempat kerjanya mampu menjamin keamanan, kesehatan, dan keselamatan bagi karyawannya.

Dari kesembilan indikator kepuasan kerja menurut Spector (1985:699) tersebut, lima indikator (pekerjaan itu sendiri, gaji, kondisi tempat kerja, supervisi, dan rekan kerja) digunakan dalam penelitian ini, dan masing-masing diwakili oleh satu pernyataan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini. Kegunaannya yakni untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus menjadi pendukung hasil temuan penelitian dan menjadi perbandingan atau gambaran bagi penelitian selanjutnya. Adapun penelitian terdahulu mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 2.1. berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti & Tahun Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai <i>Work-Family Issue</i> Terhadap Absen dan <i>Turnover</i>	Triaryati (2003)	Dependen: <i>Turnover</i> Independen: Konflik pekerjaan-keluarga Mediasi: Absen	Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap keputusan absensi dan meningkatkan <i>turnover</i> karyawan.
2.	Dampak <i>work-family conflict</i> pekerja wanita terhadap absen dan <i>turnover</i>	Sukarno & Djati (2005)	Dependen: <i>Turnover</i> Independen: Konflik pekerjaan-keluarga Mediasi: Absen	Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh terhadap absen dan <i>turnover</i> .
3.	<i>Impact Of Job Satisfaction on Absenteeism: a Correlative Study</i>	Kehinde (2011)	Dependen: Ketidakhadiran independen: Kepuasan kerja	Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap ketidakhadiran
4.	Hubungan kepuasan kerja dengan absensi karyawan pada divisi pertambangan PT X	Effendi & Romas (2014)	Dependen: absensi Independen: kepuasan kerja	Tidak ada hubungan yang bermakna antara kepuasan dengan tingkat absensi
5.	<i>Perceived Influence of Rewards & Sanctions on Employee Performance at Kenya Power Company Ltd.</i>	Odoni (2014)	Dependen: Kinerja karyawan Independen: Persepsi terhadap <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	Persepsi karyawan terhadap <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja.

6.	<i>Work-Family Role Conflict and Absenteeism among the Dyad</i>	Ugoani (2015)	Dependen: Ketidakhadiran Independen: Konflik pekerjaan-keluarga	Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh kuat terhadap ketidakhadiran karyawan
7.	<i>How Job Demand Affect Absenteeism? The Mediating Role Of Work-Family Conflict and Exhaustion</i>	Vignoli et al. (2016)	Dependen: Ketidakhadiran Independen: <i>job demand</i> Mediasi: Konflik pekerjaan-keluarga & kelelahan emosional	Konflik pekerjaan-keluarga tidak berpengaruh langsung terhadap ketidakhadiran

Sumber: Artikel Penelitian Terdahulu

2.6. Kerangka Berfikir

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga, persepsi hukuman organisasi, dan kepuasan kerja pada ketidakhadiran pekerja wanita bagian produksi PT HYUP SUNG Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut, maka hasil yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu konflik pekerjaan-keluarga, persepsi hukuman organisasi, dan kepuasan kerja pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita bagian produksi di PT HYUP SUNG Indonesia.

2.7. Hubungan Antar Variabel

2.7.1. Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Ketidakhadiran

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, et al. 1996:401). Sumber utama terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) pada wanita bekerja adalah kesulitan dalam membagi waktu atau menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga (Sukarno & Djati, 2005:2). Pekerja yang mengalami WFC 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 absen. 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 pada pekerja wanita 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 di atas dapat diambil hipotesis yang mewakili hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan ketidakhadiran sebagai berikut:

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

2.7.2. Persepsi Hukuman Organisasi dengan Ketidakhadiran

Pandangan seorang pekerja terhadap aspek-aspek dalam organisasinya mempunyai nilai yang berbeda-beda yang nantinya berpengaruh pada pola perilakunya di dalam organisasi. 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., 2015:886). Hukuman yang diberikan oleh perusahaan bertujuan agar kedisiplinan dapat tercipta dengan baik dan mencegah karyawan untuk melakukan pelanggaran atau kebiasaan-kebiasaan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan (Nazhar, 2012:167).

Persepsi hukuman organisasi yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan akan merasa sangat mungkin mendapatkan hukuman organisasi jika melakukan tindakan melanggar aturan (Herdiati, 2015:182). Semakin baik persepsi karyawan terhadap hukuman yang berlaku, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan aturan perusahaan agar tidak mendapat hukuman, sebaliknya, persepsi yang buruk terhadap hukuman akan mendorong karyawan untuk melakukan tindakan melanggar aturan.

Pernyataan di atas sesuai dengan hasil penelitian (Odoni, 2014:4) yang menemukan bahwa persepsi karyawan terhadap *reward* dan hukuman 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 beberapa uraian tersebut dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

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

2.7.3. Kepuasan Kerja dengan Ketidakhadiran

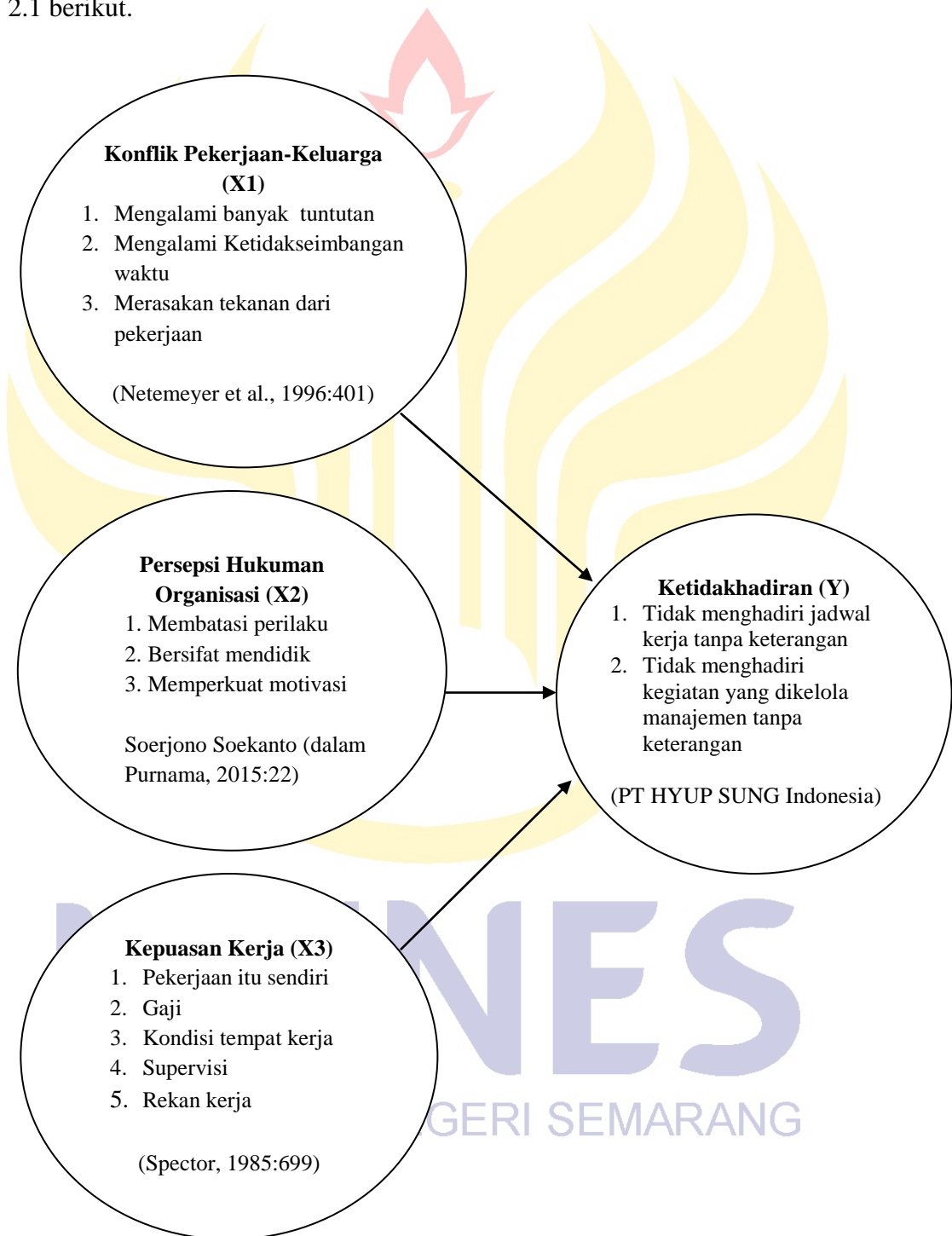
Kepuasan kerja merupakan kepuasan secara menyeluruh terhadap beberapa aspek dalam pekerjaan dan situasi kerja yang beragam di dalam tempat kerja (Falkenburg & Schnys, 2007:709). Kepuasan kerja mempunyai kadar yang berbeda-beda antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya, yang pada akhirnya akan membedakan pengaruh dari kepuasan kerja yang dirasakan terhadap perilakunya dalam perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memastikan bahwa setiap pekerja harus merasakan kepuasan kerja yang tinggi sebagai prasyarat meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, serta layanan konsumen yang dihasilkan organisasi (Sageer et al., 2012:32).

Kehinde (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor-faktor ekstrinsik kepuasan kerja seperti 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, 2014:41). Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan cenderung mencari alasan untuk mangkir.

Dari beberapa uraian di atas dapat disusun hipotesis yang mewakili hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran sebagai berikut:

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita.

Berdasarkan kerangka berpikir dan hubungan antar variabel penelitian, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran yang disajikan pada gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.8. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016:64). Berdasarkan pemikiran teoritis penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

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

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh pada penurunan ketidakhadiran pekerja wanita.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

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.

1. 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.
2. 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 ketidakhadiran di tempat kerjanya.

3. 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.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut.

5.2.1. Saran Praktis

1. 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 perlu membuat kebijakan yang dapat mengatasi ketidakseimbangan waktu yang dialami para pekerja untuk bekerja dan mengurus keluarga. Salah satunya adalah dengan 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.

2. 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.
3. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang. Artinya, 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.

5.2.2. Saran Teoritis

1. 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.
2. 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 variabel-variabel yang berpengaruh terhadap ketidakhadiran karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57–65.
- Arisandy, D. (2004). Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik “Ken Lila Production” di Jakarta. *Jurnal Psyche*, 1(2), 23–34.
- Artkin, R., & Goodman, P. (1984). *Methods of Defining and Measuring Absenteeism. Thesis*. Carnegie: Carnegie Mellon University.
- Basariya, R. (2015). Employee Absenteesim in Indian Industries. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(10), 141–156.
- Beehr, & Gupta. (1978). a Note on the Structure of Employee Withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 73–79.
- BPS Kab. 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.
- Maritim. (2014). The Perceived Influence of Reward Management Practices in the Retention of Generation Y Employees at 94S Kenya Limited. *Thesis*. Nairobi: University of Nairobi.
- Falkenburg & Schnys. (2007). Work Satisfaction, Organizational Commitment, and Withdrawal Behaviors. *Management Research News*, 30(10), 708–723. <http://doi.org/10.1108/01409170710823430>.
- Febrianti, dkk. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1–9.
- Ferdinand. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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.

Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

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).

Istijanto. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

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, O. (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. Retrieved from <http://www.journalsbank.com/ejhss.html>

Kim, J., & Garman. (2003). Financial Stress and Absenteeism: An Empirically, Derived Model. *Financial Counseling and Planning*, 14(1).

Lambert, E. G., & Hogan, N. L. (2010). An Exploratory Examination of the Consequences of Burnout in Terms of Life Satisfaction , Turnover Intent , and Absenteeism Among Private Correctional Staff. *The Prison Journal*, 90(1), 94–114. <http://doi.org/10.1177/0032885509357586>

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. Nebraska: McGraw-Hill.

Mahy, et al. (2016). Are Worker Less Absent When Wage Dispersion Is Small? *International Journal of Manpower*, 37, 197–209. <http://doi.org/dx.doi.org/10.1108/IJM-01-2015-0004>

Martono & Wijayanto. (2014). Peningkatan Efektivitas Program Studi di Perguruan Tinggi Swasta Melalui Kepemimpinan Adaptif Integratif. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(1), 110–130.

Murniasih & Sudarma. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan

- Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Anaysis Jurnal*, 5(1), 24–35.
- Nashar. (2012). Pengaruh Kesejahteraan, Sanksi, Teladan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Stain Pamekasan. *Jurnal Nuansa*, 9(1), 165–186.
- Netemeyer, et al. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Noroozi, & Masumabad. (2015). The Role of Spiritual Intelligence in Employees Withdrawal Beaviors in Physical Education Organization. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 60–71.
- Novira & Martono. (2015). Pengaruh Persepsi Dukunan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Anaysis Jurnal*, 4(3), 180–189.
- Odondi, R. A. (2014). Perceived Influence of Rewards and Sanctions on Employee Performance at Kenya Power Company Limited. *Thesis*. Nairobi: University of Nairobi.
- Pemarupan, et al. (2013). Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment between the Public and Private Sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(7), 268–278. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.5539/ass.v9n7p268>
- Porter & Steers. (1972). *Organizational, Work and Personal Factors in Turnover and Absenteeism*. California.
- Pratama, dkk. (2015). Pengaruh Imbalan dan Hukuman Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *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: Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Putra.
- Ranihusna & Wulansari. (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.

- Sageer, et al. (2012). Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(1), 32–39.
- Shenbaham & Hemalatha. (2016). Techniques of Controlling Employee Absenteeism In Kothari Sugars & Chemicals Limited. *International Journal of Applied Research*, 2(3), 370–374. Retrieved from www.allresearchjournal.com
- Spector. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
- Sudarma. (2014). Professional Behavior Based on The Development Of Employees. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(1), 1–11.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukarno & Djati. (2005). Dampak Work Family Conflict Pekerja Wanita Terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Modernisasi*, 1(1), 1–10.
- Tangkuman, dkk. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PERTAMINA (PERSERO) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 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. Retrieved from www.aiscience.org/journal/aap.
- Utami & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior. *Management Analysis Jurnal*, 5(4), 362–374.
- Vignoli, et al. (2016). How Job Demand Affect Absenteeism? The Mediating Role of Work-Family Conflict and Exhaustion. *International Archives of Occupational Environmental Health*, 89, 23–31. <http://doi.org/DOI.1007/s00420-015-1048-8>.
- Wang & Reid. (2015). The Impact of Work Hours Discrepancy on Employee Absence. *International Journal of Manpower*, 36(5), 668–683. <http://doi.org/10.1108/IJM-05-2013-0120>.