

## **HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN ABSENSI KARYAWAN PADA DIVISI PERTAMBANGAN PT X**

Salman Ahmad Effendi & Muslimah Zahro Romas  
Fakultas Psikologi Universitas Proklamasi 45  
Yogyakarta

### **ABSTRACT**

Objective of this research is to verify the relationship between job satisfaction and absenteeism among mining employees. Employees with high percentage of absenteeism tend to have low job satisfaction. Absenteeism reflects low morale in organization. Unsatisfied employees tend to withdrawal from various organization programs; fail to report about their attendance, and having negative attitude toward organization. The hypothesis is that there is negative relationship between job satisfaction and employee's absenteeism. The more they satisfy with their jobs, the lower their absenteeism level. Ten employees participated in this research. According to the human resource division, those employees were often absenteeism. Therefore were requested to fill in the Job Satisfaction Scale. Thus the dependent variable is the absenteeism level and the independent variable is employees' job satisfaction. This research revealed that there is no relationship between job satisfaction and absenteeism (the Spearman Correlation  $Rho = -0.190, p < 0.05$ ). Two research limitations are discussed.

Key words: Absenteeism, job satisfaction, employee.

### **PENDAHULUAN**

Divisi pertambangan adalah bagian dari perusahaan semen X yang bertugas menyediakan bahan baku semen, dan mengoperasikan berbagai alat berat. Oleh karena sifat pekerjaannya langsung berhubungan dengan bahan baku, maka produktivitas kerjanya dapat langsung terlihat secara nyata setiap harinya. Untuk penilaian kerjanya, perusahaan semen tersebut sudah menerapkan sistem KPM (*Key Performance Measurement*). Ukuran dari KPM adalah adanya absensi pada jam kerja, yang biasa disebut *loss time* atau waktu yang hilang pada jam produktif. Standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan semen tersebut adalah tingkat absensi tidak boleh melebihi 1,5%.

Data yang diperoleh dari divisi SDM (Sumber Daya Manusia) perusahaan semen tersebut, angka-angka absensi cenderung naik. Pada Januari-Februari 2014, tingkat absensi 1,2%. Pada Maret 2014, tingkat absensi naik menjadi 1,5%. Pada Juni 2014, tingkat absensi justru naik melebihi ambang batas yaitu 1,6%. Tingginya angka absensi tentu saja memperburuk kinerja, dan produksi akan melorot tajam. Pada dasarnya menurut Ivancevich (dalam Ramadhani, 2013), apapun bentuk ketidakhadiran karyawan dapat menyebabkan gangguan dan menimbulkan banyak biaya bagi perusahaan. Dampaknya antara lain jadwal dan program yang telah direncanakan harus dimodifikasi ulang atau pengurangan output pekerjaan.

Salah satu penyebab karyawan absen dari pekerjaannya adalah rasa tidak puas terhadap pekerjaannya tersebut. Pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih mungkin menyingkir dari kerja atau pindah dibanding para pekerja yang puas (Wexley & Yukl, 1988). Perilaku ini biasanya mempunyai dampak buruk bagi perusahaan, karena absensi merusak kelancaran kerja, mengakibatkan penundaan, meningkatkan biaya untuk 'gaji sakit', serta keharusan mengerjakan pegawai cadangan untuk mengganti para pekerja yang tidak masuk kerja. Josias & Siegall (2005) mengutip berbagai hasil penelitian bahwa karyawan yang tidak puas cenderung untuk absen. Kepuasan kerja berkorelasi positif dengan frekuensi absensi.

Apa kepuasan kerja itu? Menurut Robbins (2001), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sekumpulan sikap dari karyawan terhadap berbagai hal di lingkungan kerjanya, termasuk pekerjaannya (Agusta & Bachtiar, 2007). Kepuasan kerja juga merupakan cerminan sikap kerja yang bernilai positif serta sikap kerja karyawan terhadap situasi kerja dan kerjasama antara pimpinan dan karyawan (As'ad, 1980). Kepuasan kerja juga berarti hasil perbandingan antara apa yang dibutuhkan seseorang dengan apa yang diberikan jabatannya (Jewell & Siegall, 1998). Semakin sesuai antara hal-hal yang dibutuhkan karyawan dengan hal-hal yang bisa diberikan oleh jabatannya, maka semakin puaslah karyawan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya hubungan antara tingginya tingkat absensi dan kepuasan kerja karyawan pada divisi pertambangan di perusahaan semen X di Cirebon. Penelitian ini diharapkan



dapat menjadi masukan yang berarti bagi bagian SDM perusahaan tersebut. Harapannya, bagian SDM segera berbenah diri dan membuat sistem kerja yang bisa menaikkan kepuasan kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dan tingkat absensinya. Semakin karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula absensinya.

Bagaimana dengan pengertian absensi? Apabila karyawan tidak hadir dan melampirkan surat ijin resmi, apakah hal itu termasuk dalam kategori absen? Pengertian yang lazim tentang absensi adalah tidak hadirnya karyawan, padahal ia seharusnya bekerja (Istijanto, 2005). Berbagai organisasi juga sering berbeda pengertian tentang konsep absen ini. Banyak juga yang mengambil cara sederhana dengan memperbolehkan absen sekian hari setiap bulan atau tahun tanpa menanyakan alasan tidak masuk kerja kecuali jika jumlahnya telah melampaui jumlah yang diperbolehkan (Jewell & Siegall, 1998). Absensi juga bisa diartikan sebagai penarikan diri dari berbagai acara organisasi tempatnya bekerja. Penarikan diri ini merupakan manifestasi rasa tidak puasnya terhadap kondisi kerjanya (Booyens, 1998). Absensi juga diartikan sebagai gagalnya karyawan melaporkan pada manajemen bahwa dirinya telah menuaikan tugas dengan lengkap sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh organisasi. Pengertian absensi ini tidak termasuk cuti hamil dan cuti tahunan (Bucknall & Wei, 2006).

Apa saja alasan yang termasuk dalam absensi? Lazimnya, hal-hal yang termasuk dalam kategori absensi yaitu tidak hadir karena sakit, karena mengalami kecelakaan, karena beraktivitas dalam serikat kerja, karena menjadi juri, karena penyalahgunaan izin sakit, karena tidak melaporkan hambatan masuk kerja, karena sakit yang diakibatkan oleh perusahaan, dan karena musibah dalam keluarga. Dalam penelitian ini, hal-hal yang termasuk dalam pengertian absensi adalah tidak hadir karena sakit, karena kecelakaan kerja, ijin dengan mendapatkan upah, ijin dengan tidak mendapatkan upah, dan mangkir (membolos, atau tidak masuk tanpa alasan yang jelas).

Jadi pengertian absensi dalam penelitian ini adalah jumlah hari dan jam, yang mana karyawan seharusnya hadir sesuai jadwal untuk menuaikan tugasnya. Perilaku lain yang juga termasuk absensi adalah menarik diri

dari berbagai acara yang dikelola oleh manajemen organisasi, tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu. Tidak hadirnya karyawan karena alasan melahirkan dan cuti tahunan tidak termasuk dalam kategori absensi.

Tingginya absensi karyawan merupakan salah satu indikator kuat tentang rendahnya kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja ini bergantung pada persepsi tentang keadilan di tempatnya bekerja. Semakin karyawan merasakan ketidakadilan (misalnya sumbangannya terhadap organisasi tidak sebanding dengan gaji yang diterimanya), maka semakin ia tidak puas terhadap organisasinya. Robins (2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja itu dapat dilihat dari pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerjanya serta rekan kerja yang mendukung. Semakin kuat dukungan sosial, ganjaran yang pantas, dan berhasilnya karyawan mengatasi tantang pekerjaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006).

Untuk mengetahui kepuasan kerja, maka konsep tersebut harus diterjemahkan menjadi hal-hal yang lebih bisa terukur (aspek). Dalam penelitian ini, aspek kepuasan kerja adalah jenis pekerjaan yang lebih menantang, adanya ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung.

Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi, cenderung akan rajin masuk kerja. Hal ini bisa dipahami karena seseorang yang merasa senang (emosi positif) terhadap segala sesuatu, maka ia akan mendekati, sering melihatnya, sering menggunakannya, dan sering mendatangnya. Begitu juga dengan karyawan yang puas terhadap pekerjaannya, akan jarang mangkir. Ia akan dengan senang hati mendatangi organisasinya, bergaul dengan teman kerja, dan selalu hadir pada berbagai acara yang diselenggarakan organisasinya. Ia baru mangkir kerja, karena ada alasan yang benar-benar menghalanginya untuk hadir (Siagian, 2003). Karyawan yang merasa puas juga akan memberikan kontribusi positif pada organisasi, serta kualitas kerjanya bagus (Kahinde, 2011).

Bila karyawan merasa tidak puas maka ia akan sering menciptakan alasan untuk mangkir kerja (Wood et al., 1998), bahkan cenderung untuk keluar dari organisasi (Kahinde, 2011). Karyawan yang tidak puas dengan



pekerjaannya lebih mungkin menyingkir dari kerja atau pindah dibanding karyawan yang puas. Perilaku absen ini mempunyai akibat-akibat yang tidak diinginkan bagi organisasi. Hal ini karena absensi merusak kelancaran kerja, mengakibatkan penundaan, meningkatkan biaya untuk 'gaji sakit', serta keharusan mengerjakan pegawai cadangan untuk mengganti para pekerja yang tidak masuk kerja (Wexley & Yukl, 1988).

## METODE

Jumlah semua karyawan pada divisi pertambangan perusahaan semen di Cirebon ini adalah 131 orang. Subjek dalam penelitian ini adalah 10 karyawan tetap. Lama kerja mereka minimal 2 tahun. Sampel penelitian diambil secara non random yaitu *purposive sampling* atau pengambilan sampel dengan tujuan tertentu (Arikunto, 1998; Purwanto, 2010). Mereka terpilih menjadi sampel penelitian karena berdasarkan daftar dari bagian SDM. Sepuluh karyawan tersebut tercatat sering mangkir dari pekerjaannya dengan berbagai alasan.

Alat pengumpul data untuk variabel independen adalah Skala Kepuasan Kerja. Skala tersebut berisi butir-butir pernyataan. Pernyataan-pernyataannya disusun secara rinci dengan cara *favorable* (pernyataan yang mendukung atribut yang hendak diukur) dan *unfavorable* (pernyataan yang tidak mendukung atribut yang hendak diukur) (Azwar, 1999). Tujuannya adalah agar responden mengisi skala dengan sepenuh hati, tidak asal menjawab. Nilai yang diperoleh subjek dari skala tersebut adalah penjumlahan semua butir pernyataan. Selanjutnya data untuk variabel dependen (tingkat absensi), diperoleh dari divisi SDM. Jadi data untuk variabel dependen tersebut berupa data sekunder.

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan analisis statistik non-parametrik yaitu korelasi *Spearman Rho*. Hal ini karena jumlah responden tidak mengikuti sebaran kurve normal, atau kurang dari 30 orang (Ghozali, 2006). Pengujian dengan statistik non-parametrik ini tidak membutuhkan pengujian asumsi sama sekali. Penghitungan data akan menggunakan program SPSS.

## HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa angka korelasi *Spearman Rho* adalah  $Rho_{xy} = -0,190$ , sedangkan harga rho pada tabel adalah 0,648. Hal ini berarti rho hitungan < rho tabel pada taraf signifikansi 5%. Analisis statistik itu menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ditolak dengan  $p < 0,05$ . Sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen juga kecil yaitu hanya 3,61%.

## DISKUSI

Hipotesis penelitian ini tidak diterima, atau tidak ada hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dan tingkat absensi pada divisi pertambangan di perusahaan semen. Kalau pun ada hubungan, maka pengaruhnya sangat kecil yaitu hanya 3,61%.

Hipotesis penelitian tidak terbukti, menunjukkan bahwa absensi karyawan pada suatu organisasi ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja. Masih banyak variabel lain yang mungkin saja ikut mempengaruhi tingginya angka absensi. Tidak diperhatikannya variabel-variabel lain yang mungkin ikut mempengaruhi tingkat absensi menunjukkan bahwa penelitian ini mempunyai beberapa kelemahan.

Kelemahan pertama, karyawan yang terpilih dalam penelitian ini hanya dikenai satu syarat saja yaitu lama kerja minimal 2 tahun. Variabel-variabel lainnya tidak disyaratkan seperti status perkawinan, tingkat pendidikan, status kesehatan, dan umur (Cascio & Boudreau, 2010). Karyawan yang sudah menikah cenderung untuk lebih rajin bekerja daripada karyawan yang belum menikah. Karyawan yang tingkat pendidikannya lebih tinggi juga lebih rajin masuk kerja. Karyawan yang status kesehatannya baik juga cenderung lebih rajin. Karyawan yang berusia tua cenderung lebih rajin masuk daripada karyawan yang lebih muda.

Kelemahan kedua yaitu penelitian ini kurang memperhatikan tingkat pengangguran di Cirebon. Apabila tingkat pengangguran tinggi, maka tingkat absensi karyawan cenderung rendah meskipun kepuasan kerjanya rendah. Jadi karyawan terus masuk kerja belum tentu ia puas dengan pekerjaannya. Hal ini mungkin karena ia takut dipecat bila terlalu sering

absen, sehingga ia memaksa dirinya untuk terus masuk kerja meskipun tidak puas terhadap pekerjaannya. Grobler & Warnich, 2006). Selanjutnya sistem transportasi di daerah tersebut juga berpengaruh. Transportasi yang sulit dan tidak memadai, akan membuat karyawan sering terlambat atau bahkan tidak masuk sama sekali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L.H. & Bachtiar, M. (2007). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Magelang. Retrieved on October 10, 2013 from:  
[http://psychology.uui.ac.id/images/stories/jadwal\\_kuliah/naskah-publikasi-02320145.pdf](http://psychology.uui.ac.id/images/stories/jadwal_kuliah/naskah-publikasi-02320145.pdf)
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- As'ad, M. (1980). *Psikologi industri*. Edisi revisi. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S. (1999). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bucknall, H. & Wei, Z. (2006). *Magic number of human resource management: basic measures to achieve better results*. Singapore: John Wiley & Sons (Asia) Pte.Ltd
- Booyens, S W. (1998). *Dimensions of nursing management*. 2<sup>nd</sup> ed. Lansdowne: Juta & Co, Ltd
- Cascio, W., & Boudreau, J. (2011). *Investing in people*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. (2006). *Statistik non-parametrik: Teori dan aplikasi dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Grobler, P. & Warnich, S. (2006). *Human resource management in South Africa* 3<sup>rd</sup> Ed. London: Thomson Learning
- Istijanto. (2005). *Sumber daya manusia: Cara praktis mendeteksi dimensi-dimensi kerja karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1998). *Psikologi industri/organisasi modern*. Jakarta: Penerbit Arcan
- Josias, A. B. (2005). The relationship between job satisfaction and absenteeism in a selected field services section within an electricity utility in the Western Cape. *Master theses*. Faculty of Economic and Management Sciences, Department of Industrial Psychology of the University of the Western Cape.



- Kahinde, A. O. (2011). *Impact of job satisfaction on absenteeism: A corelative study*. Diunduh pada Oktober 3, 2013.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisas*. Edisi ke-10. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Purwanto. (2010). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi dan pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ramadhani, A. A. (2013). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung (*Survey* pada karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia). Retrieved on Jan. 8, 2014 from: <http://repository.upi.edu/1299/>
- Robins, S. (2001). *Perilaku organisasi: Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1. Jakarta: Prehallindo
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wexley, K. & Yukl, G. (1988). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. (penterjemah M. Shobaruddin). Jakarta: PT Bina Aksara.
- Wood, J. M. et.al. (1998). *Organisational behaviour: An Asia-Pacific perspective*. Singapore: John Wiley & Son